

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI
KERJA, TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI
SMP SWASTA SEKECAMATAN
BINJAI SELATAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh

**WASKITO
NPM. 2020060090**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TESIS

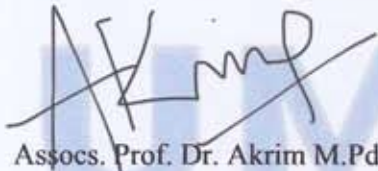
Nama : **Waskito**
Nomor Pokok Mahasiswa : 2020060090
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan

Pengesahan Tesis

Medan, 12 Mei 2023


Komisi Pembimbing

Pembimbing I,



Assoc. Prof. Dr. Akrim M.Pd

Pembimbing II,



Dr. Irvan, S.Pd., MSi

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi

Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum

Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd., M.Si., CIQnR

PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA,
TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DI SMP SWASTA
SEKECAMATAN BINJAI SELATAN**

WASKITO

2020060090

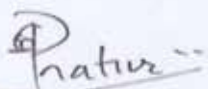
Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd)

Pada hari Kamis, Tanggal 13 April 2023

Komisi Penguji

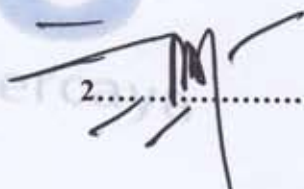
1. **Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd**

Ketua

1. 
.....

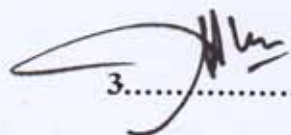
2. **Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd., M.Si., CIQnR**

Sekretaris

2. 
.....

3. **Dr. Muhammad Isman, M.Hum.**

Anggota

3. 
.....

PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA, TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMP SWASTA SEKECAMATANBINJAI SELATAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 12 Mei 2023

Penulis,



Waskito

NPM. 2020060090

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI
KERJA, TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI
SMP SWASTA SEKECAMATAN
BINJAI SELATAN**

Waskito

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara, Medan, Indonesia. Jl. Denai NO. 217 Medan*

ABSTRAK

Waskito_2020060090 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan. Tesis 2022. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 44 orang, adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total populasi. dengan jumlah sampel sebanyak 44 orang. Alat pengumpul data yang digunakan yaitu angket yang diukur dengan skala likert dan menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H1 diterima), Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (H2 diterima), kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (H3 diterima), Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (H4 diterima), Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (H5 diterima), kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening* (H6 diterima), Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan Kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening* (H7 diterima).

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru

THE EFFECT OF PRINCIPAL LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN PRIVATE JUNIOR HIGH SCHOOL IN BINJAI SELATAN SUBDISTRICT

Waskito

Higher Education Management Study Program, Postgraduate Faculty, Muhammadiyah University of North Sumatra, Medan, Indonesia. Jl. Denai
NO. 217 Medan

ABSTRACT

Waskito_2020060090 The Effect of Principal Leadership and Work Motivation on Teacher Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable in Private Middle Schools in South Binjai District.

This study aims to test and analyze whether there is an influence of Principal Leadership and Work Motivation on teacher performance through Job Satisfaction as an intervention variable in Private Middle Schools in South Binjai District. Thesis 2022. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study amounted to 44 people, while the sampling technique used was the total population. with a total sample of 44 people. The data collection tool used is a questionnaire measured by a Likert scale and using path analysis techniques (Path Analysis). Based on the test results it can be concluded that the principal's leadership has a positive and significant influence on job satisfaction (H1 is accepted), work motivation has a positive and significant influence on job satisfaction (H2 is accepted), the principal's leadership has a positive and significant influence on teacher performance (H3 Accepted), work motivation has a positive and significant effect on teacher performance (H4 is accepted), job satisfaction has a positive and significant effect on teacher performance (H5 is accepted), principal leadership has a positive and significant effect on teacher performance with job satisfaction as an intervening variable (H6 is accepted), Work Motivation has a positive and significant effect on teacher performance with job satisfaction as an intervening variable (H7 is accepted).

Keywords: Principal Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction and Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan yang Maha Kuasa, karena lindungan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan”**.

Selama penyusunan tesis ini, penulis memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr Triono Eddy S.H., M.Hum selaku Direktur Pasca Sarjana UMSU.
3. Dr. Indra Prasetya S.Pd,M.Si selaku Ketua Program Studi dan selaku sekretaris jurusan Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
4. Assocs. Prof. Dr. Akrim M.Pd sebagai dosen pembimbing I dalam penyusunan tesis ini.
5. Dr. Irfan, S.Pd.,M.Si sebagai dosen pembimbing II dalam penyusunan tesis ini.
6. Kedua orang tua, Ayahanda saya dan Ibunda saya berkat do'a dan dukungannya yang tiada henti ditujukan untuk penulis.
7. Kedua orang tua mertua, Ayahanda saya dan Ibunda saya berkat do'a dan

dukungannya yang tiada henti ditujukan untuk penulis.

8. Istri saya dan anak saya yang telah memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya dalam mengerjakan penulisan tesis ini.
9. Saudara saya yang telah memotivasi dan memberi dukungan dalam mengerjakan penulisan tesis ini.
10. Seluruh anggota pihak Sekolah di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan., yang telah membantu penulis dalam penyediaan data yang dibutuhkan.
11. Sahabat-sahabat penulis di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis.

Semoga tesis dapat memberikan pemikiran bagi semua orang khususnya penulishingga pada akhirnya dapat menyelesaikan peneliti ini nantinya.

Medan, Maret 2022
Penulis,

WASKITO
NPM. 2020060090

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Pembatasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORITIK	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Kinerja Guru.....	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru	13
2.1.1.2 Syarat Penilaian Kerja Guru.....	17
2.1.1.3 Prinsip Pelaksanaan Kinerja Guru	18
2.1.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	23
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah...	23
2.1.2.2 Fungsi dan Sifat kepemimpinan Kepala Sekolah.....	26
2.1.3 Motivasi Kerja.....	29
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	29
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	31
2.1.4 Kepuasan Kerja	33
2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	33
2.1.4.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja	35
2.1.4.3 Faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	37
2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan	38
2.3 Kerangka Konseptual	44
2.4 Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	49
3.2 Metode Penelitian	49
3.3 Populasi dan Sampel	51
3.3.1 Populasi.....	51
3.3.2 Sampel.....	51
3.4 Teknik Pengumpulan Data	51
3.4.1 Definisi Operasional Variabel	52

3.4.2 Uji Validitas Angket.....	54
3.4.3 Uji Reliabilitas Angket.....	54
3.5 Teknik Analisis Data.....	56
3.5.1 Uji Normalitas.....	58
3.5.2 Uji Multikolinearitas.....	58
3.5.3 Uji Heterokedastisitas.....	60
3.5.4 Pengujian Hipotesis.....	62
3.5.5 Pengujian Hipotesisi Secara Parsial (Uji t).....	63
3.5.6 Koefisien Jalur Error Variabel atau Variabel Residu (pei).....	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	66
4.1 Gambaran Umum Hasil.....	66
4.2 Deskriptif Data Penelitian.....	67
4.3 Uji Persyaratan Analisis Data.....	69
4.4 Uji Linieritas.....	71
4.5 Pengujian Hipotesis.....	74
4.6 Pembahasan.....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	97
5.1 Kesimpulan.....	97
5.2 Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....	100
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Interpretasi Nilai r.....	55
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	66
Tabel 4.2 Usia Responden.....	67
Tabel 4.3 Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif.....	68
Tabel 4.4 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov TestOne- Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	70
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Uji Linieritasno	72
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Analisis Koefisien Jalur Sub Struktur-1.....	77
Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Analisis Koefisien Jalur Sub Struktur-2.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Teknik analisis jalur penelitian.....	48
Gambar 3.1.	Teknik analisis jalur penelitian.....	50
Gambar 3.2.	Diagram analisis jalur Model 1	61
Gambar 3.3.	Diagram analisis jalur Model 2	61
Gambar 4.1	Model Penelitian.....	74
Gambar 4.2	Hubungan Simultan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja.....	78
Gambar 4.3	Model Analisis Jalur Kepemimpinan Kepala sekolah, Motivasi kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru...	83
Gambar 4.4	Model Temuan Penelitian.....	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 32 Tahun 2013), menetapkan lingkup Standar Nasional Pendidikan yang meliputi: standar isi, standar proses, standarkompetensi lulusan, standar pendidikan tenagakependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. (Nazia, 2018)

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan. Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) setiap warga negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-

undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia. (Ester, 2011)

Tujuan pendidikan tersebut tidak akan terwujud, tanpa didukung oleh *brainware* yang memadai, maka secanggih apapun sebuah peralatan, dan melimpahnya dana yang tersedia tidak mampu memberikan manfaat fungsional sebagai mana mestinya. Sebaik dan sesempurna apapun perencanaan dan visi misi organisasi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki kepribadian dan motivasi tinggi maka kemungkinan pencapaian tujuan organisasi akan mengalami kegagalan. Selain itu organisasi sekolah harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang guru, staf dan kepala sekolah dalam rangka mencapai tujuan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja untuk mentransformasi perubahan. Secara konseptual, yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan adalah kepala sekolah (Titik, 2015).

Kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas kependidikan sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya sebagai seorang pemimpin di sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus

bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah mempunyai peranan penting dan tanggung jawab yang berat, sehingga memerlukan suatu kecakapan yang tinggi dalam berbagai bidang terutama pada profesi yang diembannya selaku pemimpin dan pengelola dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan tanggungjawabnya sebagai seorang manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan, administrator pendidikan, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Selain gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah yang berpengaruh terhadap kinerja guru, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Motivasi kerja adalah suatu kondisi dimana terjadi dorongan pada diri individu atau kelompok untuk berkinerja lebih baik guna mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan memiliki banyak energi untuk melakukan suatu kegiatan. Sebagai seorang motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang

tepat untuk dapat memberikan motivasi kepada seluruh guru dan karyawan dalam upaya melaksanakan tugas dan fungsinya, hal ini dapat dilakukan dengan cara pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan serta penghargaan yang efektif.

Motivasi kerja guru juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapaitujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dapat diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin rendah motivasi seseorang maka akan semakin rendah kinerjanya dan sebaliknya semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat kemauan dan kemampuan kinerjanya. Sehingga untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal guru harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi, akhirnya para guru akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah (Andi, 2020).

Menjadi seorang guru bukanlah pekerjaan yang gampang, seperti yang dibayangkan sebagian orang, dengan bermodal penguasaan materi dan menyampaikannya kepada siswa sudah cukup, hal ini belumlah dapat dikategorikan sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional, karena guru yang profesional, mereka harus memiliki berbagai keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya. Profesi guru membutuhkan keahlian khusus, dan berperan penting dalam kegiatan pembelajaran, maka guru diharapkan mampu menjadi pendidik yang profesional tidak hanya dalam mengajar, tetapi juga mampu memecahkan masalah yang dihadapi siswa

serta memberikan penyelesaian dari masalah tersebut, tetapi yang terjadi saat ini guru hanya berperan sebagai pengajar yang berdiri didepan kelas untuk menyampaikan pelajaran tanpa meninjau permasalahan yang dialami siswa. Profesional berasal dari kata profesi yang mempunyai arti pada suatu pekerjaan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan pada pekerjaan.

Masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik menuntut guru untuk memiliki kinerja yang dapat memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak. Kinerja guru menjadi tuntutan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Diperlukan kinerja guru yang sangat baik dalam pelaksanaan tugas untuk meraih mutu pendidikan yang baik pula. Parameter keberhasilan kinerja guru menjadi mutu pendidikan yang baik secara umum (Musdiani, 2018).

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja pada guru. Sering kali kita temui di sekolah, guru-guru berkumpul membahas perlakuan administrasi sekolah yang tidak sesuai keinginan mereka, yang menyebabkan para guru kecewa. Beberapa orang guru yang peneliti temui pada observasi awal, sering mengeluhkan perlakuan pihak sekolah yang tidak menyenangkan. Sekolah terkesan memerlukan guru pada saat mengajar di kelas, di luar dari itu para guru sering diindahkan. Banyak kegiatan sekolah yang memiliki anggaran diberikan kepada beberapa orang guru yang dinilai loyal kepada kepala sekolah, sedang bagi guru lain tidak diikutsertakan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dimiliki individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja. Secara umum orang

menyatakan puas bekerja apabila ia senang melakukan pekerjaan yang dihadapi dan dilaksanakan setiap hari. (Ardansyah, 2013)

Kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana guru memandang penghargaan, penghasilan dan umpan balik yang diperoleh atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya. Ketika guru merasa puas atas pekerjaannya maka guru akan sekuat tenaga untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Guru yang telah mencapai kepuasa kerja maka kinerja guru semakin meningkat sehingga guru mau dan mampu untuk menumbuh kembangkan kreasi, kreatifitas dan kompetensinya. Hal ini tentu berbeda untuk tiap guru. Kepuasa kerja tidak serta merta diperoleh begitu saja oleh guru, terdapat dua penggolongan faktor yang memengaruhi kepuasa kerja yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor dari dalam guru itu sendiridiantaranya semangat kerja, motivasi berprestasi, motivasi berprestasi. Faktor ekstrinsik merupakan faktor dari luar diri guru tersebut diantaranya kondisi tempat kerja, lingkungan kerja, iklim organisasi.

Kepuasan kerja yang tinggi juga tidak terlepas kesesuaian antara kerja dengan penghasilan atau imbalan yang diperoleh guru, walaupun imbalan tinggi bukan faktor utama dalam mencapai kepuasan kerja guru. Selain imbalan terdapat faktor lain sehingga guru mendapat kepuasa kerja, yakni pengakuan dari atasan dan teman sejawat atas prestasi dan atau kinerja yang diperoleh, tandajasa bahkan pujian. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang mesti diciptakan dan dicapai oleh guru, ketika guru telah mencapai kepuasan kerja maka guru akan bekerja dengan penuh semangat, loyal, produktif, berdedikasi tinggi, dan bangga atas pekerjaannya. Ketika kepuasan kerja dirasakan guru maka guru tersebut akan memberikan

pelayanan yang lebih optimal kepada siswa sebagai penggunaan jasa sekolah sehingga kinerja guru lebih maksimal.

Kinerja guru yang tinggi salah satunya ditunjukkan dengan profesionalisme guru yang terdiri dari penguasaan empat kompetensi meliputi kompetensi profesional, pedagogis, kepribadian dan sosial. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran agar dapat tercapai secara maksimal. Faktanya sekarang masih terlihat di beberapa tempat permasalahan guru bahwa masih terdapat guru yang mengajar tidak sesuai di bidangnya sehingga untuk menguasai kompetensi kinerja guru di rasakan masih kurang.

Jika dilihat dari kondisi di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan kepala sekolah masih kurang aktif dan kreatif dalam berbagai hal untuk merealisasikan visi dan misinya dalam menciptakan sekolah ideal, proses belajar mengajar masih dilaksanakan secara konvensional, kepala sekolah jarang mengadakan rapat evaluasi kerja guru sehingga banyak guru yang belum mampu menyusun sendiri perangkat pembelajaran dan juga banyak yang belum mampu menguasai teknologi informasi komputer.

Pengelolaan sekolah masih kurang efektif sesuai dengan tuntutan pengembangan implementasi manajemen berbasis sekolah secara utuh dan benar disebabkan berbagai faktor kinerja guru di sekolah relative rendah. Kepala sekolah kurang memotivasi guru agar memiliki kinerja yang baik seperti memberi nilai dan penghargaan pada hasil prestasi kerja yang baik. Selain itu, permasalahan yang terjadi adalah kurangnya pengoptimalan seluruh sumber daya yang ada di sekolah. Salah satunya mengenai kemampuan kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan hasil pengamatan terdapat beberapa guru di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan masih terdapat ketidakpuasan guru. Hal ini dapat dilihat dengan guru yang tidak hadir mengajar, guru masih berada di dalam ruangan meskipun jam pelajaran sedang berlangsung, guru sering sekali mencontoh dalam pembuatan RPP. Juga terdapat guru yang tidak peduli akan prestasi dirinya sehingga kinerja guru tidak tercapai maksimal dan masih ada terdapat guru yang kurang puas terhadap gaji yang diterima sehingga ini berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Bertitik tolak dari keadaan di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengungkapkan pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.. Dengan demikian hasil penelitian ini akan berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru-guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah jarang mengadakan rapat evaluasi kerja guru
2. Kepala sekolah sebagai pemimpin hanya memberikan perintah tanpa

memberikan contoh.

3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang memuaskan
4. Rendahnya tingkat pelaksanaan supervisi kepala sekolah
5. Kurangnya tingkat penerapan disiplin oleh kepala sekolah
6. Kurangnya pemberian penghargaan terhadap prestasi kinerja guru
7. Rendahnya motivasi kerja guru
8. Tidak semua guru memiliki bakat sebagai guru
9. Terdapat sebahagian guru kurang termotivasi dalam memberikan materi pembelajaran sepertimedia pembelajaran.
10. Guru terlihat meninggalkan kelas disaat pelajaran sedang berlangsung
11. Tidak semuanya guru puas dalam menerima gaji yang di berikan oleh pemerintah.
12. Guru memiliki kemauan yang sedikit untuk memberikan motivasi kepada sesama guru.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas dapat diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Namun pada penelitian ini faktor tersebut hanya di batasi hanya pada Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan KinerjaGuru dengan pertimbangan keterbatasan waktu, biaya, dan kemampuan peneliti.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka yang menjadi rumusan

masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru ?
4. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
6. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?
7. Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru
4. Untuk mengetahui variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru
5. Untuk mengetahui variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru
6. Untuk mengetahui variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?
7. Untuk mengetahui variabel kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi Kerja

berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat dan dikemukakan sebagai berikut:

1. Secara teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai wacana untuk memperluas wawasan dan khasanah pengetahuan mengenai kepemimpinan kepala sekolah di SMP Swasta Sekecamatan Binjai
 - b. Bentuk sumbangan fikiran dan bahan acuan bagi seluruh komponen bangsa baik guru dan pengelola yang akan mengkaji mendalam tentang tesis ini.
2. Secara praktis
 - a. Bagi Penulis, dapat memperoleh pengalaman secara langsung dalam penelitian yang dilakukan tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Swasta Sekecamatan Binjai
 - b. Bagi kepala sekolah, agar mampu memberikan ruang kepada guru untuk merasa memiliki tanggung jawab dalam bekerja sehingga diaplikasikan dalam kehidupan sehari – hari.
 - c. Bagi guru di SMP Swasta Sekecamatan Binjai sebagai bahan pertimbangan dan instropeksi diri dalam mengajar dan mengetahui kekurangan dalam berinovatif dalam mengajar.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Guru

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Kata Kinerja berasal dari bahasa Inggris yakni *Job Performance* yang terjemahannya adalah prestasi kerja. Kinerja (prestasi kerja) seseorang terkait dengan keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Robbins mengemukakan bahwa keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Dengan kata lain kinerja merupakan faktor yang menentukan terhadap keberhasilan. Mangkunegara (2006:9) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Swandy,2015)

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Kinerja guru yang efektif

dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas. (Aina, 2018)

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya, seperti yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, khususnya pada penguasaan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Penguasaan dan penerapan kompetensi tersebut sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang sesuai dengan fungsi sekolah/madrasah. Untuk itu memastikan apakah guru melaksanakan tugasnya secara profesional maka perlu dikembangkan sistem

penilaian kinerja guru.

Kedudukan guru dipahami demikian penting sebagai ujung tombak dalam pembelajaran dan pencapaian mutu hasil belajar siswa. Guru bukanlah pemain tunggal atau sebagai tenaga pendidik satu-satunya yang menentukan gairah belajar dalam proses pembelajaran di sekolah, melainkan guru tersebut memiliki banyak mitra sebagai yang telah di sebutkan diatas. Menurut Suratman Purnomo (2017) Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem penilaian kinerja berbasis bukti (*evidence-based appraisal*) yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai guru profesional. Penilaian kinerja guru diharapkan berimplikasi positif terhadap perbaikan dan peningkatan profesionalismeguru, juga harus berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Sistem ini merupakan bentukpenilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah. Pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan:

1. Memberikan dan menentukan tingkat kompetensi seorang guru;
2. Memantapkan dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah;
3. Mampu menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerjaguru;
4. Suatu hal yang menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru;
5. Untuk menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-

jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya;

6. Dalam rangka menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Konteks Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya., penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk:

1. Menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugas utamanya pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja menjadi profil kinerja guru yang dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru. Profil kinerja guru juga dapat dimaknai sebagai suatu analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat dipergunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.
2. Menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah pada tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Sehubungan dengan fungsi guru sebagai pengajar, pendidik dan

pembimbing, maka perlu adanya berbagai peranan dari dalam guru. Peranan guru ini akan senantiasa menggambarkan pola tingkah laku yang diharapkan dalam berbagai interaksinya baik dengan siswa, sesama guru, maupun dengan staf lainnya. Sebab baik disadari maupun tidak disadari bahwa sebagian waktu dan perhatian guru banyak di curahkan untuk merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan berinteraksi dengan siswa

Menurut Agung Nugroho (2017) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam (a) pengembangan profesi dan karier guru, (b) pengambilan kebijaksanaan per sekolah, (c) cara meningkatkan kinerja guru, (d) penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru, (e) mengidentifikasi potensi guru untuk program in-service training, (f) jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja, (g) penyempurnaan manajemen sekolah, (h) penyediaan informasi untuk sekolah serta penugasan-penugasan.

Sedangkan Senada dengan pendapat di atas, Sutaryat (2015) mengungkapkan tujuan penilaian kinerja adalah: a). Untuk mengetahui tingkat prestasi b). Pemberian imbalan yang serasi, c). Mendorong pertanggungjawaban d). Meningkatkan motivasi kerja, e). Meningkatkan etos kerja, f). Memperkuat hubungan antara karyawan dan supervisor melalui diskusi kemajuan kerjamereka.

2.1.1.2 Syarat Penilaian Kerja Guru

Untuk memperoleh hasil penilaian yang benar dan tepat, Penilaian kinerja guru harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Valid

Penilaian kinerja dan kompetensi guru dikatakan valid bila aspek yang dinilai

benar-benar mengukur atau terukur dengan baik tanpa ada pengaruh dari unsur lainnya komponen-komponen tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

2. Reliabel

Penilaian kinerja dan kompetensi guru dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan tinggi bila proses yang dilakukan memberikan hasil yang sama untuk seorang guru yang dinilai kinerjanya oleh siapapun dan kapan pun.

3. Praktis

Sistem penilaian kinerja guru dikatakan praktis bila dapat dilakukan oleh siapapun dengan relatif mudah, dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa memerlukan persyaratan tambahan.

2.1.1.3 Prinsip Pelaksanaan Kinerja Guru

Agar hasil pelaksanaan dan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan, penilaian kinerja guru harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut:

a. Berdasarkan ketentuan

Penilaian kinerja guru harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.

b. Berdasarkan kinerja

Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau sesuai dengan tugas guru sehari-hari dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

c. Berlandaskan dokumen

Penilai, guru yang dinilai, dan unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem penilaian kinerja guru, terutamayang berkaitan dengan pernyataan kompetensi dan indikator kerjanya secara utuh, sehinggapenilai, guru dan unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru mengetahui danmemahami tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.

d. Dilaksanakan secara konsisten

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun yang diawali dengan evaluasi diri, dengan memperhatikan hal-hal berikut.

1) Obyektif

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara obyektif sesuai dengan kondisi nyata gurudalam melaksanakan tugas sehari hari.

2) Adil

Penilai kinerja guru memberlakukan syarat, ketentuan, dan prosedur standar kepada semuaguru yang dinilai.

3) Akuntabel

Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan.

4) Bermanfaat

Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kerjanya secara berkelanjutan, dan sekaligus pengembangan karir profesinya.

5) Transparan

Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai,

dan pihak lain yang berkepentingan, untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.

6) Berorientasi pada tujuan

Penilaian berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.

7) Berorientasi pada proses

Penilaian kinerja guru tidak hanya terfokus pada hasil, tetapi juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat mencapai hasil tersebut.

Dalam pelaksanaan, penilaian hasil belajar peserta didik dibagi dalam dua proses yaitu;

1. Penilaian berbasis kelas (*Classroom-based assessment*). Penilaian berbasis kelas adalah penilaian yang dilaksanakan oleh guru dalam proses pembelajaran yang bertujuan untuk menetapkan sistem pembimbingan guna membantu kelancaran dan keberhasilan peserta didik, memantau kegiatan dan kemajuan peserta didik sebagai bahan masukan untuk perbaikan pembelajaran lebih lanjut, menetapkan penyelesaian suatu tahapan pembelajaran sebagai dasar untuk memutuskan kelanjutan pembelajaran tahap berikutnya.
2. Penilaian Kompetensi, pada dasarnya penilaian ini merupakan penilaian sumatif terhadap ketuntasan pencapaian hasil belajar peserta didik setelah menyelesaikan satu unit kompetensi. Hasil penilaian diberikan dalam bentuk sertifikat kompetensi. Penilaian yang berkaitan dengan sertifikat kompetensi dilakukan oleh lembaga sertifikasi independen sesuai dengan bidang keahliannya. Apabila lembaga tersebut belum bersedia, sekolah dapat

bekerjasama dengan dunia usaha terkait yang mempunyai kredibilitas untuk berperan sebagai penguji.

Selanjutnya menurut A. Tabrani Rusyan dkk menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

a. Motivasi kinerja guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerjaguru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

b. Etos kinerja guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kinerja. dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

- a) Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
- b) Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- c) Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

c. Lingkungan kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

- a) Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar

guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.

- b) Lingkungan fisik, ruang kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

(1) Ruangan harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan.

d. Tugas dan tanggung jawab guru

- a) Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.
- b) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
- c) Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
- d) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.

e. Optimalisasi kelompok kerja guru

Ruang lingkup kelompok kerja guru, meliputi:

- a) Memecahkan permasalahan kegiatan pembelajaran.
- b) Memecahkan permasalahan tentang kesulitan belajar siswa.

- c) Memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan orang tua murid.
- d) Memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam program catur wulan dalam melaksanakan pembelajaran.
- e) Mempersiapkan bahan dan topik untuk simulasi.
- f) Menyampaikan informasi yang penting untuk diketahui guru atau tenaga pendidikan lainnya.
- g) Menyusun materi pelajaran dengan rinci dan baik.

2.1.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pada dasarnya, pemimpin sudah ada sejak manusia mengenal sejarah sehingga seolah-olah kita menerimanya sebagai suatu yang otomatis ada. Namun, ketika kita berbicara tentang manajer dalam persepsi disiplin, istilah tersebut baru mengemuka belakangan ini. Banyak orang yang percaya bahwa pemimpin dan manajer adalah dua pribadi yang berbeda. Ada pendapat yang mengatakan pemimpin melakukan hal-hal yang benar, sedangkan manajer yang melaksanakan secara benar. (Amirullah, 2015).

Menurut (Rivai, 2014) kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi.

Menurut Ordway Tead dalam (Kartono, 2011) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan Menurut Stephen P. Robbins dalam (Fahmi, 2014) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu

kelompok ke arah tercapainya tujuan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah Kemampuan mempengaruhi, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Banyak batasan atau definisi tentang kepemimpinan yang disampaikan oleh ahli sehingga pengertian tersebut mengandung implikasi penting, sebagaimana yang disampaikan oleh Handoko, yakni pertama kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan, atau pengikut. Kesiapan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin, pada anggota kelompok membantu menentukan status/ kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan, tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan menjadi tidak relevan. Kedua, kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang di antara para pemimpin dan anggota kelompok. Para pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota kelompok, tetapi para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan pemimpin secara langsung. Ketiga memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin juga dapat menggunakan pengaruh. Dengan kata lain, para pemimpin tidak hanya memerintah bawahan apa yang harus dilakukan, tetapi juga dapat memengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya. (Abdul, 2014)

Menurut KBBI kepala sekolah dari dua kata “kepala dan sekolah”. Kata kepala diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian dapat diartikan secara sederhana kepala

sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.

Sedangkan menurut (Daryanto, 2011) kepala sekolah merupakan personel yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatankegiatan sekolah, mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila. Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi lembaga pendidikan dalam lembaga pendidikan yang bertanggungjawab terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan kelancaran jalannya sekolah demi terwujudnya tujuan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masingmasing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

Menurut (Mulyasa, 2012) kepala sekolah merupakan salah satu struktur terpenting dalam organisasi kependidikan formal. kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan memberikan dampak positif dan perubahan yang baik dalam sistem pendidikan di sekolah.

2.1.2.2 Fungsi dan Sifat kepemimpinan Kepala Sekolah

Untuk mengetahui pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam instansi pendidikan, maka perlu diketahui tugas atau fungsi kepala sekolah. Jika fungsi ini

berjalan dengan baik maka akan tercipta lingkungan instansi pendidikan yang kondusif, baik bagi pendidik maupun peserta didik. Fungsi-fungsi ini mencakup:

a. Kepala sekolah sebagai Educator

Sebagai educator kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini factor pengalaman akan mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya.

b. Kepala sekolah sebagai Manager

Sebagai manajer kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama. Memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Kepala sekolah harus bersikap demokratis dalam memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal.

c. Kepala sekolah sebagai Administrator

Sebagai administrator kepala sekolah memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah.

d. Kepala sekolah sebagai Supervisor

Sebagai supervisor kepala sekolah harus mampu menyusun program yang secara khusus dapat membantu guru dalam pengerjaan tugas sehari-harinya di

sekolah.

e. Kepala sekolah sebagai Leader

Sebagai leader kepala sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Menurut (Wahjosumidjo, 1991) kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

f. Kepala sekolah sebagai Inovator

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan agar mudah dalam mendapatkan gagasan baru. Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Dari penjelasan fungsi-fungsi kepala sekolah di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam dunia pendidikan. Karena dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah tujuan, visi, misi yang telah disepakati bersama bisatercapai. Yaitu dengan mengarahkan civitas akademik untuk menjalankan tugasnya. Sifat-sifat dan ciri-ciri dari kepemimpinana kepala sekolah yang berhasil itu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Watak dan kepribadian yang terpuji agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji. Mereka adalah cermin dari bawahan, sumber identifikasi, motivasi, dan moral para bawahan.

2. Keinginan melayani bawahan. Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat mereka dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkandan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat
3. Memahami kondisi lingkungan. Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki memiliki pengertian yang memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahan.
4. Intelegensi yang tinggi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut untuk mampu menganalisis problem dengan efektif, belajar dengancepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali ilmu.
5. Berosientasi kedepan. Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan- kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelola.
6. Sikap terbuka dan lugas. Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi yang baru. Lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yangefisien dan efektif bagi organisasi.
(Amirullah, 2015).

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti menggerakkan (*to move*). Ada banyak perumusan mengenai motivasi, yang mana motivasi mewakili proses-proses psikologika, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persentensi kegiatan-kegiatan suka rela (*volunteer*) yang diarahkan tujuan tertentu. Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada yang berarti suatu keadaan yang berada dalam diri seseorang (*innerstate*) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan, mengarahkan dan menyalurkan perilaku ke arah tujuan. Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Ridarni, 2015)

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Uno (2016: 71) mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, Anoraga (2009: 35) mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dorongan ini bisa internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah, sehingga motivasi merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran/tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab. Siagian (2012: 138) juga

mengungkapkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga atau waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Salah satu motif yang berkaitan dengan perilaku seseorang dalam suatu organisasi yang telah disepakati oleh para psikolog adalah motivasi. Motivasi inilah yang menyebabkan suatu organisasi termasuk lembaga pendidikan seperti sekolah memiliki nilai jual dan mampu berkompetensi dengan sekolah unggul lainnya dalam memberhasilkan siswa. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran. Sehingga motivasi merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh sekolah dalam meningkatkan semangat dan gairah kerja para guru. Sekolah harus berupaya untuk mengkondisikan para guru terangsang dan terdorong secara optimal dan kondisi ini berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. (Ridarni, 2015)

Guru akan termotivasi terhadap kebutuhan yang belum terpenuhi dimana tingkat kebutuhannya yang lebih tinggi muncul setelah tingkatan sebelumnya. Oleh karena ini kebutuhan seorang guru akan sesuatu hal yang belum dapat dicapai memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik, dengan harapan mendapatkan apa yang diinginkan tersebut. Berdasarkan definisi di atas, dalam penelitian ini motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dan

mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana motivasi kerja guru adalah sesuatu yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan atau melakukan tindakan serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai guru di sekolah demi mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik individu, antara lain: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai
- 2) Faktor-faktor pekerjaan, antara lain:
 - (a) Faktor lingkungan pekerjaan, yaitu: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi;
 - (b) Faktor dalam pekerjaan, yaitu: sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

Sudarwan Danim (2011: 121) menyatakan bahwa istilah motivasi guru paling tidak memuat enam unsur esensial. Pertama, tujuan yang ingin dicapai dalam

proses pembelajaran. Kedua, spirit atau obsesi pribadi untuk mencapai tujuan. Ketiga, kemauan tiada henti untuk mewujudkan cita-cita dan harapan atas capaian tingkat tinggi. Keempat, ketiadaan putus asa atau berhenti sebelum tujuannya tercapai. Kelima, spirit untuk mengembangkan diri. Keenam, aneka proses kreatif, inovasi, dan alternatif. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari dalam individu dan dari pekerjaan itu sendiri. Begitu pula dengan motivasi kerja guru faktor dari dalam individu meliputi: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Faktor dari pekerjaan (*ekstern*) meliputi: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2006) merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi

kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka turnover pegawai tinggi.

Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi (kehadiran) mengandung arti bahwa pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan umur mengandung arti bahwa pegawai yang cenderung lebih tua akan merasa lebih puas daripada pegawai yang berumur relatif lebih muda, karena diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, dan pegawai dengan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas. (Nitasari, 2012)

Howell dan Dipboye (dalam Munandar. 2008: 350) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Churchill, Ford, & Walker (dalam Triyanto. 2009: 2), kepuasan kerja adalah semua karakteristik dari

pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana salesmen menemukan *rewarding, fulfilling, and satisfying*, atau *frustrating and unsatisfying*.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2007: 202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi luaran dalam pekerjaan. Menurut Robbins (dalam Sopiah, 2008: 170), kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja yang diperoleh oleh individu merupakan gambaran dari pekerjaan yang dilakukan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku padadirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Dari definisi-definisi yang telah disebutkandi atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku individu sebagai hasil pengalaman terhadap pekerjaannya. Semakin positif pengalaman kerja individu, maka semakin positif dia memandang pekerjaannya.

2.1.4.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja menurut Robbins (2006) yaitu:

1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang member mereka

kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Gajaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan. Tetapi kunci hubungan antara upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi menjelaskan bahwa

karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

4. Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadipada mereka.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka. Pemahaman tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan kinerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia, jabatan dan besar kecilnya organisasi.

Dapat dikatakan bahwa aspek kepuasan kerja meliputi bidang kerja, gaji,

kondisi kerja, hubungan antar pekerja, rasa aman, kesejahteraan, hubungan dengan atasan dan bawahan, kesempatan untuk maju, perasaan senang sewaktu bekerja, semangat dan motivasi, hubungan sosial dengan sesama pekerja, layanan kesehatan dan libur serta segala sesuatu yang membuat pekerja nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih giat atau lebih baik.

Kepuasan bekerja guru menjadi satu indikator penting untuk menjamin kesejahteraan gurudan pelajar-pelajar yang diajar. Peningkatan kepuasan bekerja mendorong kepada pengekalan jawatan dan dapat menghasilkan guru yang berkualitas. Perhatian yang serius terhadap pengorbanan guru-guru yang mendidik pelajar-pelajar khas perlu di beri keutamaan oleh pihak kementerian.

2.1.4.3 Faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Mangkunegara. 1993: 71), yaitu faktor yang terdapat dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai, meliputi kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja
- b. Faktor pekerjaan, meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Hasibuan (2007: 202) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain:

- a. Balas jasa yang adil dan layak

- b. Penempatan yang sesuai dengan keahlian
- c. Berat-ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan

Kajian tentang penelitian yang relevan perlu dilakukan agar mengetahui keaktualan penelitian yang telah dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari gagasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Fatkurinah (2020) melakukan penelitian dengan judul “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru”. Penelitian ini meliputi empat variabel yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan sampel sebesar 100 guru SMKN 1 Prigen dan SMKN 1 Sukorejo dari populasi sebanyak 165 orang yang berasal dari SMKN Sub Rayon 2 Kabupaten Pasuruan didapatkan hasil analisis yaitu variabel kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru dengan besarnya pengaruh adalah 57.3%.

Alang (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 169 Pegadungan Kalideres Jakarta Barat”. Penelitian ini meliputi tiga variabel yaitu

manajerial kepala sekolah, budaya organisasi dan kinerja guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan sampel 36 orang dari populasi 56 orang mendapatkan hasil analisis yaitu manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 169 Pegadungan Kalideres Jakarta Barat.

Mawaddatullin (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat”. Penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan sampel sebesar 63 responden diambil dari keseluruhan populasi yang merupakan guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Kediri didapatkan hasil analisis yaitu terdapat pengaruh signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN Gugus II Kecamatan Kediri; terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SDN Gugus II Kecamatan Kediri; terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SDN Gugus II Kecamatan Kediri, serta terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama kompetensi manajerial kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SDN Gugus II Kecamatan Kediri dengan kontribusi sebesar 25 % sedangkan sisanya 75 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian Bersitah (2011) tentang hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan ada hubungan yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru ditunjukkan dengan koefisien

korelasi sebesar 0,719 dan koefisien determinasi sebesar 0,518. Hal ini berarti 51,8% kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Koefisien determinasi ini juga signifikan sebesar 0,000 yang dibawah α sebesar 0,05 yang artinya kinerja guru akan menjadi optimal, bila mana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan dan anak didik.

Sumarmi (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD di UPTD DIKBUD Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak”. Penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan sampel sebesar 206 responden diambil dari populasi berjumlah 424 orang yang merupakan para guru SD di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak, didapatkan hasil analisis yaitu: 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 39.9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 58.8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, 3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 69.4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain

Alwi (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan Kabupaten Tanah Datar”. Penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan sampel sebesar 35 responden diambil dari populasi berjumlah 56 orang yang merupakan guru aktif mengajar di SMA Negeri 1 Pariangan Kabupaten Tanah Datar,

didapatkan hasil analisis yaitu pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja yang dimiliki guru mempunyai kontribusi sebesar 55,8% (nilai R²) terhadap pembentukankinerja guru SMA Negeri 1 Pariangan Kabupaten Tanah Datar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan Kabupaten Tanah Datar.

Dewi (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang”. Penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan sampel yang diambil dari keseluruhan populasi yaitu 82 orang yang merupakan seluruh guru ekonomi di SMA se-Kota Malang, didapatkan hasil analisis yaitu secara parsial profesionalisme guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi di SMA se-Kota Malang. Yang artinya bahwa semakin profesional seorang guru dan semakin meningkat motivasi kerja dalam melakukan pekerjaannya, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.

Sedangkan berdasarkan pengolahan data menggunakan analisis regresi besar didapatkan R square yaitu 0.530, yang artinya 53% perubahan variabel kinerja guru dipengaruhi oleh perubahan variabel profesionalisme guru dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, makin tinggi profesionalisme guru dan motivasi kerja guru maka makin baik kinerja guru.

Hasil penelitian Suntoro (2010) tentang pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen

menunjukkan (a) budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, (b) kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja, (c) kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja.

Hasil penelitian Andi Agustina (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki oleh guru, baik dari dalam maupun dari luar dirinya sangat menentukan kemampuan gurudalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di madrasah. Oleh karena itu, tinggi rendahnya kinerja guru ditentukan oleh kuat atau lemahnya motivasi yang dimilikinya. Dengan demikian perlu dilakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru, termasuk membangkitkan motivasi kerja guru agar memiliki keinginan dan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di madrasah. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, $p\text{-value} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, diperoleh nilai p yaitu 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, $p\text{-value} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Hal tersebut bermakna bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba.

Adapun penelitian yang senada adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yusuf Ritonga yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi

Kerja Guru dan Kepuasan KerjaGuru Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMA Kecamatan Medan Tembung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru; (2) pengaruh motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru; (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru; (4) pengaruh motivasi kerja guru terhadap efektivitas kerja guru; dan (5) pengaruh kepuasan kerja guru terhadap efektivitas kerja guru. Subjek penelitian adalah guru di SMA Kecamatan Medan Tembung. Dengan jumlah sampel sebanyak 108 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan stratified sampling. Metode penelitian bersifat analisis jalur yang bertujuan untuk menguji teori dan memperoleh informasi tentang penelitian. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan (1) terdapat pengaruh lingkungan kerja guru dinyatakan dengan $t_{hitung} \rho_{31} > t_{tabel} \alpha=5\%$ ($3,786 > 1,659$); (2) terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru dinyatakan dengan $t_{hitung} \rho_{32} > t_{tabel} \alpha=5\%$ ($3,324 > 1,659$); (3) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru dinyatakan dengan $t_{hitung} \rho_{41} > t_{tabel} \alpha=5\%$ ($5,198 > 1,659$); (4) terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap efektivitas kerja guru dinyatakan dengan $t_{hitung} \rho_{42} > t_{tabel} \alpha=5\%$ ($1,722 > 1,659$); dan (5) terdapat pengaruh kepuasan kerja guru terhadap efektivitas kerja guru dinyatakan dengan $t_{hitung} \rho_{43} > t_{tabel} \alpha=5\%$ ($1,868 > 1,659$). Hasil penelitian memberikan gambaran lingkungan kerja, motivasi kerja guru dan kepuasan kerja guru terhadap efektivitas kerja sebesar 51,26% dan sisanya ditentukan variabel lain.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas menunjukkan bahwa baik kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja melalui kepuasan kerja memberikan

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja maka kinerja guru juga akan semakin baik. Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan, serta variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini yang terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah, serta motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru.

2.3. Kerangka Konseptual

Telah dijelaskan bahwa peran dan fungsi Kepemimpinan kepala sekolah sebagai manager dan leader adalah kepemimpinan yang mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri pada guru, staf, dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing. Kepemimpinan kepala sekolah akan berpengaruh terhadap tingkat kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kepemimpinan yang baik kepala sekolah dimana kepala sekolah tidak bersifat memaksakan kehendak, tetapi dengan memotivasi. Kepala sekolah harus mampu melakukan perbuatan yang menimbulkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat, dan percaya diri terhadap guru, staf dan siswa. Artinya jika kepala sekolah dapat memahami kondisi tenaga kependidikan, mendelegasikan tugas, menerima saran dan kritik, maka akan dapat meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya jika kepala sekolah tidak dapat menciptakan suasana yang kondusif di sekolah tersebut tidak mampu berkomunikasi dengan baik, tidak berlaku adil serta tidak berjiwa besar maka akan mengakibatkan kinerja guru menurun.

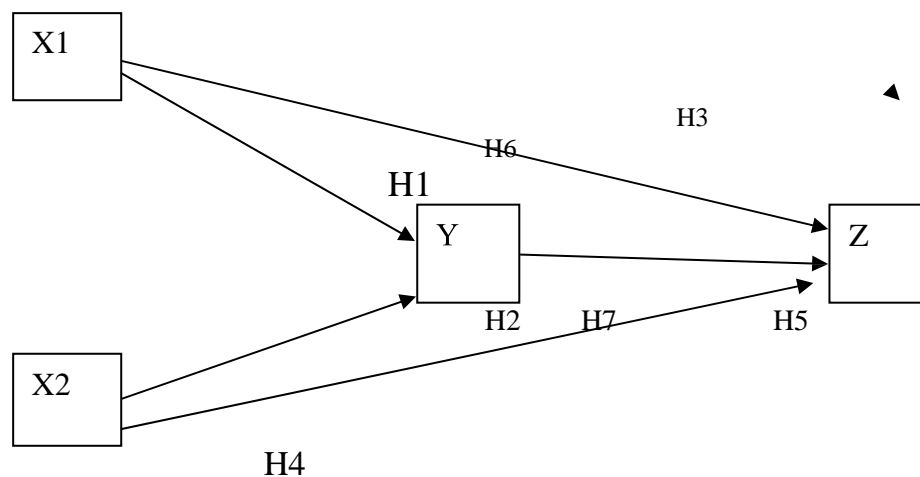
Selain itu, kepala sekolah juga memegang peran sebagai supervisor di sekolah. Peran kepala sekolah sebagai supervisor merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dalam perannya sebagai seorang supervisor sebuah lembaga atau sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan kompetensi guru dalam menjalankan kegiatan pembelajaran demi tercapainya tujuan pembelajaran seperti yang diharapkan. Seperti yang telah dijelaskan bahwa tugas seorang supervisor adalah membantu, mendorong dan memberikan keyakinan kepada guru bahwa proses belajar mengajar dapat memberikan pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap dan keterampilan guru serta proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru tersebut harus dibantu secara profesional sehingga guru dapat berkembang dalam pekerjaannya yaitu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar (Imah, 2018).

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang memengaruhi guru untuk bekerja dalam memenuhi tujuan sekolah. Sedangkan kinerja guru adalah perilaku guru yang berkontribusi, baik positif maupun negative terhadap pemenuhan tujuan sekolah. Setiap kegiatan yang dilakukan manusia, dilandasi oleh sebuah motivasi tertentu. Motivasi ini menggerakkan manusia untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya. Jika motivasi tinggi maka energi yang dihasilkannya tinggi. Sebaliknya jika motivasinya rendah maka sebaliknya maka energy yang dihasilkannya renda pula. Sumber motivasi kerja seseorang berbeda-beda karena tidak ada masunia yang sama satu sama lainnya akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya orang tersebut akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan

untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang guru yang bekerja disekolah, motivasi untuk mencapai tujuan organisasi membuat bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika guru bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya meningkat. Selain itu akan terbentuk keinginan guru untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kinerja guru adalah kuantitas dan kualitas kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru dalam mendidik dan mengajar disekolah/madrasah merupakan kombinasi dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal dimaksud diantaranya adalah kemampuan, ketrampilan, komitmen, motivasi, kesungguhan dan pengalaman. Sedang faktor eksternal dimaksud diantaranya adalah pengawasan dan controlling kepala madrasah melalui supervisi. Hal ini berarti kedua faktor tersebut harus dikelola dan dikembangkan secara optimal untuk mewujudkan kinerja guru yang baik (*high performance*).

Berdasarkan uraian diatas maka, kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1. Teknik analisis jalur penelitian

Keterangan:

X1 = Kepemimpinan kepala sekolah

X2 = Motivasi Kerja

Y = Kepuasan Kerja

Z = Kinerja guru

2.4. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja?
2. Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ?
4. Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru?
5. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru?
6. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?
7. Terdapat pengaruh kepemimpinan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Swasta sekecamatan Binjai Selatan yaitu SMP Swasta Al-Kaffah, SMP Swasta Khaidir Nur, SMP Swasta Paba, SMP Swasta Palapa. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan April – Agustus 2022.

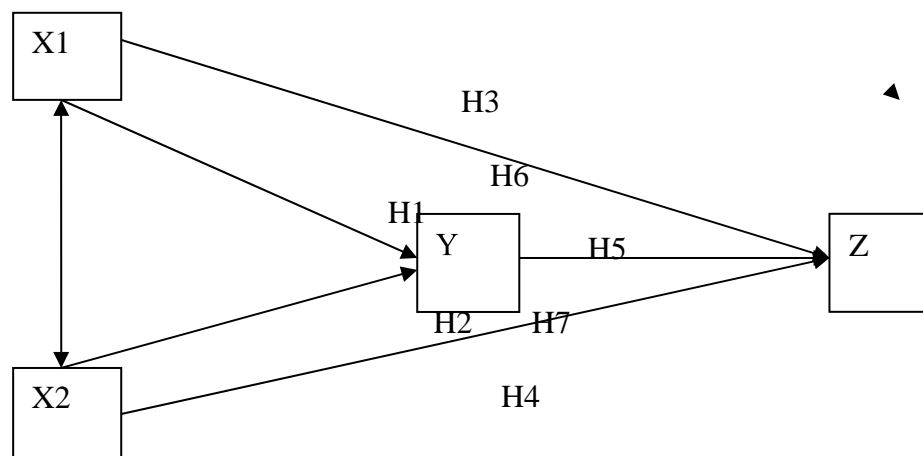
3.2 Metode Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif. Pada penelitian pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi kemudian analisis data dilakukan secara kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian *ex post facto*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut (Sugiyono.2017:26).

Pada penelitian ini pengumpulan dan analisis data yang diperoleh untuk mengungkap peristiwa yang telah terjadi. Metode pada penelitian ini adalah deskriptif asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih dengan mengukur koefisien atau signifikansi dengan statistik (Musfiqon, 2012:63). Pada penelitian ini data yang diperoleh di deskripsikan kemudian di uji secara statistik untuk menarik kesimpulan.

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu

penelitian (Arikunto, 2010:161). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan terikat. Variabel bebas (independent variabel) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen/terikat. (Sugiyono, 2017:297). Variabel bebas (independent variable) dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:299). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Z). Teknik penelitian ini yaitu analisis jalur yang dapat dilihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1. Teknik analisis jalur penelitian

Keterangan:

X1 = Kepemimpinan kepala sekolah

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja guru

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010:173). Dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan analisis statistik inferensial, maka penentuan populasi dan sampel menjadi bagian yang sangat penting. Hal ini karena digeneralisasikan pada populasi. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Swasta sekecamatan Binjai Selatan yang berjumlah 44 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2016). Menurut Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Pengambilan sampel untuk penelitian, jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Penelitian ini sampel sebanyak 44 guru di SMP Swasta sekecamatan Binjai Selatan

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Moleong (2005:58) teknik pengumpulan data adalah cara atau strategi untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan. Teknik pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh data dengan cara yang sesuai dengan penelitian sehingga peneliti akan memperoleh data yang lengkap baik secara lisan maupun tertulis.

Pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan teknik angket,

observasi dan dokumentasi. Teknik angket digunakan untuk memperoleh data pengukuran pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan teknik observasi digunakan pada variabel kinerja guru. Teknik angket yang digunakan yaitu berupa pernyataan yang harus dipilih oleh responden yang menjadi sampel penelitian. Jenis angket tertutup menggunakan Skala Likert dengan empat alternatif jawaban pilihan. Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data kinerja guru yaitu hasil pengamatan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Teknik observasi digunakan secara langsung maupun tidak langsung untuk mengamati kegiatan responden. Pengembangan instrumen untuk setiap variabel dibuat mulai dari definisi konseptual, definisi operasional, kisi-kisi instrumen dan pengujian validitas dan perhitungan reliabilitas.

3.4.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi konseptual yang dimaksud pada penelitian ini adalah penjelasan teoritis tentang konsep yang berhubungan dengan variabel bebas penelitian berdasarkan pendapat para ahli seperti yang dikemukakan pada bagian sebelumnya. Secara rinci masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan seorang kepala sekolah dalam melakukan proses manajemen meliputi merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha-usaha anggota organisasi serta pelaksanaan keterampilan pendayagunaan usaha anggota organisasi serta pelaksanaan keterampilan pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi. Kepala sekolah sebagai manajer membutuhkan tiga macam keterampilan

dalam rangka pelaksanaan tugas manajerial yaitu: keterampilan teknis, keterampilan manusiawi, dan keterampilan konseptual. Adapun dimensi kompetensi manajerial kepala sekolah yaitu perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru merupakan dorongan yang memengaruhi guru untuk bekerja dalam memenuhi tujuan sekolah. Dorongan dalam diri sendiri yang memacu diri sendiri untuk berbuat baik dan adanya yang akan dicapai untuk melakukan tindakan serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai guru di sekolah demi mencapai suatu tujuan tertentu.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas guru terhadap pekerjaan ketika diperoleh kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan yang didapat, dengan indikator imbalan yang diperoleh, situasi kerja, pengakuan dari atasan, sikap terhadap kondisi pekerjaan, rasa senang atas dukungan dari rekan kerja dan promosi jabatan.

4. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja ataupun prestasi yang dicapai atas hasil kerja sebagai seorang guru. Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya. Tugas perencanaan program kegiatan pembelajaran adalah tugas guru dalam menyusun rancangan pembelajaran berupa RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), adapun tugas pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah tugas guru selama proses pembelajaran, dan tugas

menilai pembelajaran adalah tugas guru menilai kemajuan peserta didik dalam proses pembelajaran.

3.4.2. Uji Validitas Angket

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan dalam kuesioner yang digunakan betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert sehingga digunakan metode pearson correlation atau yang dikenal dengan rumus korelasi product moment menggunakan aplikasi SPSS. Kriteria digunakan dalam penentuan kesahihan apakah butir soal atau dimensi merupakan konstruksi yang valid untuk masing-masing dimensi, dan variabel dengan membandingkan hasil perhitungan dan nilai kritis pada tabel sebagai berikut:

- a. Jika koefisien korelasi hitung $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka butir soal tersebut merupakan konstruksi yang valid untuk masing-masing dimensi, dan variabel.
- b. Jika koefisien korelasi hitung $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir tersebut merupakan butir yang tidak valid

3.4.3. Uji Reliabilitas Angket

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha dengan aplikasi SPSS. Hasil perhitungan reliabilitas dikonsultasikan dengan r tabel rata-rata signifikansi 5% atau internal kepercayaan 95%. Bila harga perhitungan lebih besar dari nilai r tabel maka instrumen dikatakan

reliabel. Menurut Triton dalam Sujianto (Harahap, 2019), jika skala itu dikelompokkan dalam 5 kelas dengan interval yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan dalam tabel:

Tabel 3.1. Interpretasi Nilai r

Besarnya nilai r	Interpretasi
0.00 – 0.20	Sangat rendah
0.21 – 0.40	Rendah
0.41 – 0.60	Sedang
0.61 – 0.80	Tinggi
0.81 – 1.00	Sangat tinggi

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (*measurement error*).

Berdasarkan skala pengukuran dari butir pernyataan pernyataan maka teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan adalah koefisien realibilitas Alpha-Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_{total}^2} \right)$$

dimana : k adalah banyaknya butir pernyataan.

S_i^2 adalah varians dari skor butir pernyataan ke-2

S_{total}^2 adalah varians dari total skor keseluruhan butir

pernyataan

Sedangkan rumus varians yang digunakan adalah :

$$S^2 = \frac{1}{(n-1)} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2$$

dimana

S^2 = varians

n = banyaknya responden

x_i = skor yang diperoleh responden ke

– \bar{x} = rata-rata

Setelah nilai koefisien reliabilitas diperoleh, maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Dimana **disarankan** bahwa koefisien reliabilitas antara **0,70 – 0,80** cukup baik untuk tujuan penelitian dasar.

3.5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan atau yang terkumpul adalah data ordinal dan data interval. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2011:30) Data ordinal harus ditransformasikan menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*). Dalam mentransfer data akan menggunakan software SPSS versi 17.0 yang selanjutnya data interval langsung diolah menggunakan analisis jalur (Path Analysis) dengan menggunakan software SPSS

(*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.0.

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2011:222) Berikut ini langkah-langkah atau prosedur pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menyeleksi data agar dapat diolah lebih lanjut, yaitu memeriksa jawaban responden sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan
2. Menentukan bobot nilai untuk setiap kemungkinan jawaban pada setiap item variabel penelitian dengan menggunakan skala penilaian yang telah ditentukan, kemudian menentukan skornya
3. Melakukan analisis secara deskriptif, untuk mengetahui kecenderungan data. Dari analisis ini dapat diketahui rata-rata, median, standar deviasi dan varians data dari masing-masing variabel
4. Melakukan uji korelasi, regresi dilanjutkan path analysis
5. Melakukan Uji Persyaratan Analisis : Normalitas, Multikolinearitas, heterokedastisitas.

Persyaratan uji analisis data penelitian ini menggunakan tiga analisis, yaitu normalitas, ujilineritas dan uji homogenitas. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan korelasi *product-moment* dan korelasi berganda. Korelasi produk moment merupakan statistik parametrik, sehingga penggunaannya perlu adanya persyaratan yaitu harus berdistribusi normal.

3.5.1 Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang diambil telah memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan terhadap data

kinerja guru, supevisi, kompetensi diri dan disiplin kerja guru. Pengujian ini menggunakan uji Kolmogrov Smirnov (Z), analisis korelasi produk moment adalah uji normalitas data. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut: H_0 : Data berasal dari sampel tidak berdistribusi normal. H_a : Data berasal dari sampel berdistribusi normal Kriteria pengujian ini adalah menerima hipotesis nol apabila populasiberdistribusi normal jika Asymtot Signifikan lebih besar dari taraf nyata $\alpha = 0,05$. Sebaliknya menolak hipotesis nol apabila tidak normal.

3.5.2. Uji Multikolinearitas

Istilah multikolinearitas menunjukkan hubungan linear yang sempurna di antara variabel- variabel bebas dalam model regresi. Multikolinearitas adalah kondisi adanya hubungan linear antarvariabel independen (variabel bebas). Karena melibatkan beberapa variabel independen, maka multikolinearitas tidak akan terjadi pada persamaan regresi sederhana (Rohmana, 2010:141). Sedangkan menurut Kusnendi (2008:51) multikolinearitas menunjukkan kondisi di mana antarvariabel penyebab terdapat hubungan linear yang sempurna, eksak, *perfectly predicted* atau *singularity*.

Dalam mengaplikasikan analisis jalur (Path Analysis), menurut Kusnendi (2008:160) berpendapat bahwa: “Ada satu asumsi klasik yang tidak dapat dilanggar dalam mengaplikasikan analisis jalur, yaitu asumsi multikolinearitas. Pelanggaran terhadap asumsi ini akan menjadikan hasil estimasi parameter model kurang dapat dipercaya. Hal tersebut ditunjukkan oleh estimasi koefisien determinasi yang tinggi estimasi koefisien jalur secara statistik tidak ada yang signifikan. Karena itu, sebelum koefisien jalur dihitung terlebih dahulu asumsi multikolinearitas diuji”.

Kusnendi (2008:52) memberikan alasan mengapa asumsi multikolinearitas dalam analisis jalur ini tidak dapat dilanggar karena: “Apabila data sampelnya memiliki masalah multikolinearitas, dalam arti antara variabel penyebab terdapat hubungan linier yang sempurna, eksak, perfectly predicted atau singularity maka akan menghasilkan matriks non positive definitife, artinya parameter model yang tidak dapat diestimasi, dan keluaran dalam bentuk diagram, gagal ditampilkan atau jika parameter model dapat diestimasi dan keluaran diagram jalur berhasil ditampilkan, tetapi hasilnya kurang dapat dipercaya”.

Cara untuk mengetahui adanya multikolinearitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi antar variabel independen. Apabila nilai koefisiennya rendah maka tidak terdapat multikolinieritas, tetapi jika koefisiennya tinggi maka terdapat multikolinieritas. Kolinearitas dapat diduga jika nilai koefisien determinasi (R^2) cukup tinggi yaitu nilai $R^2 > 0,8$. Hal ini menandakan adanya multikolinearitas. (Rohmana, 2010:143).

Selain dengan itu ada cara lain untuk mengetahui adanya multikolinearitas, yaitu dengan bantuan SPSS dilakukan uji regresi dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan kriteria jika nilai VIF di sekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas (Sulistyo, 2011:56).

3.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Jika varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, antara lain dengan cara melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitas angka nol (0)
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebur kembali.
- Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2011:289-293) langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan path analysis dengan menggunakan SPSS versi 17.0 adalah sebagai berikut : 1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural model-1

a. Struktural model-1 $X_3 = \rho_{x3x1} X_1 + \rho_{x3x2} X_2 + e_i$

b. Keterangan :

ρ = Koefisien jalur

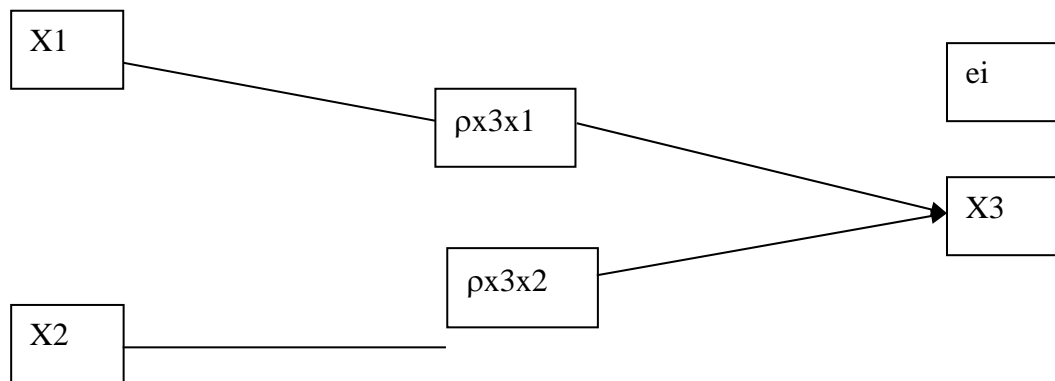
X_1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Kepuasan Kerja

e_i = Faktor residual





Gambar 3.2. Diagram analisis jalur Model 1

c. Struktural model-2

$$Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \rho_{yx3} X3 + e_i$$

Keterangan :

Y = kinerja guru

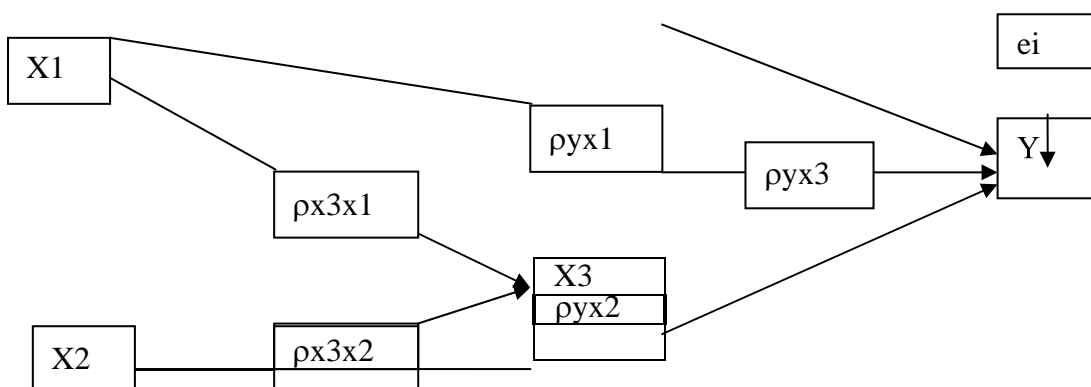
ρ = Koefisien jalur

X1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

X2 = Motivasi Kerja

X3 = kepuasan kerja

e_i = Faktor residual



Gambar 3.3. Diagram analisis jalur Model 2

3.5.4. Pengujian Hipotesis

3.5.4.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 menunjukkan besarnya pengaruh secara bersama atau serempak variabel eksogen yang terdapat dalam model struktural yang dianalisis. Koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. nilai R^2 berkisar antar 0-1 ($0 < R^2 < 1$) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika R^2 semakin mendekati angka 1 maka hubungan antar variabel eksogen dengan variabel endogen semakin erat atau dengan kata lain model tersebut dapat dinilai baik.
- b. Jika R^2 semakin menjauhi angka 1, maka hubungan antar variabel eksogen dengan variabel endogen akan jauh, dengan kata lain model tersebut kurang baik.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji secara simultan atau uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \rho_{yx3} = \rho_{yx2} = \rho_{yx1} = 0 \quad H_a : \rho_{yx3} = \rho_{yx2} = \rho_{yx1} \neq 0$$

Untuk melakukan pengujian signifikansi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0.

a. Struktural Model-1

$$H_0 : \rho_{x3x1} = \rho_{x3x1} = 0$$

$$H_a : \rho_{x3x1} = \rho_{x3x1} \neq 0$$

c. Struktural Model-2

$$H_0 : \rho_{yx3} = \rho_{yx3} = 0 \quad H_a : \rho_{yx3} = \rho_{yx3} \neq 0$$

Dari persamaan di atas, makna pengujian signifikansinya yaitu :

- a. Jika nilai probabilitasnya 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak signifikan
- b. Jika nilai probabilitasnya 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya signifikan

Tujuan dilakukannya pengujian ini adalah untuk menguji apakah penelitian ini bisa dilanjutkan atau tidak. Jika H_a terbukti diterima maka pengujian secara individual (pengujian antarvariabel dapat dilanjutkan).

3.5.6. Pengujian Hipotesisi Secara Parsial (Uji t)

Pengujian t statistik bertujuan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat (variabel dependen). Pengujian t statistika ini merupakan uji signifikansi satu arah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0.

1. Struktural Model-1, yaitu (X1 terhadap X3) dan (X2 terhadap X3)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$$H_0 : \rho_{x_3x_1} = \rho_{x_3x_2} = 0$$

$$H_a : \rho_{x_3x_1} = \rho_{x_3x_2} > 0$$

2. Struktural Model-2, yaitu (X1 terhadap Y) dan (X2 terhadap Y)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$$H_0 : \rho_{yx_3} = \rho_{yx_2} = \rho_{y_3x_1} = 0$$

$$H_a : \rho_{yx_3} = \rho_{yx_2} = \rho_{y_3x_1} > 0$$

Adapun kriteria uji t ini dengan cara membandingkan antara nilai probabilitas

0.05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika nilai probabilitasnya 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak signifikan
- b. Jika nilai probabilitasnya 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya signifikan

3.5.7. Koefisien Jalur Error Variabel atau Variabel Residu (ρ_{ei})

Menurut Kusnendi (2008:157), “Variabel residu menunjukkan besarnya pengaruh variabel lain yang tidak diobservasi atau tidak dijelaskan model”. Variabel residu dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\rho_{ei} = \sqrt{R^2 Y_i X_k}$$

Model Dekomposisi Pengaruh Antarvariabel Model dekomposisi adalah model yang menekankan pada pengaruh yang bersifat kausalitas antarvariabel, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung dalam kerangka path analysis, sedangkan hubungan yang sifatnya non kausalitas atau hubungan korelasional yang terjadi antarvariabel eksogen tidak termasuk dalam perhitungan ini. (Riduwan dan Kuncuro, 2011:151) Menurut Riduwan dan Kuncoro (2011:152) perhitungan menggunakan analisis jalur dengan menggunakan model dekomposisi pengaruh kausal antarvariabel dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu sebagai berikut :

1. *Direct causal effects* (Pengaruh Kausal Langsung = PKL) adalah pengaruh satu

variabeleksogen terhadap variabel endogen yang terjadi tanpa melalui variabel endogen lain.

2. *Indirect causal effects* (Pengaruh Kausal Tidak Langsung = PKTL) adalah pengaruh satuvariabel eksogen terhadap variabel endogen yang terjadi melalui variabel endogen lainyang terdapat dalam satu model kausalitas yang sedang dianalisis.
3. *Total causal effects* (Pengaruh Kausal Total = PKT) adalah jumlah dari pengaruh kausallangsung (PKL) dan pengaruh pengaruh kausal tidak langsung (PKTL) atau $PKT = PKL + PKTL$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Hasil

Penelitian Metode Pengumpulan data primer dari responden dilakukan dengan survei, yaitu mengumpulkan data pokok (data primer) dari para responden yakni guru SMP Swasta sekecamatan Binjai Selatan dengan menggunakan instrumen kuisisioner dengan cara memberikan daftar pertanyaan dalam bentuk angket tertutup kepada responden sebanyak 44 orang. Berdasarkan kuisisioner yang disebar oleh peneliti, diperoleh data yang mengungkap distribusi responden berdasarkan demografi responden. Dari kuisisioner data tersebut terungkap distribusi responden sebagai berikut: Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari jenis kelamin responden adalah, sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari jenis kelamin responden adalah, sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah	persentase
Wanita	32	72.7
Pria	12	27.2
Jumlah	44	100

Berdasarkan data tersebut tampak bahwa dari 44 orang responden, 32 orang (72.7%) di antaranya adalah responden dengan jenis kelamin wanita, sedangkan 12orang (27.2%) lainnya adalah responden pria. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komposisi responden penelitian ini sebagian besar didominasi

oleh responden guru wanita.

2. Usia Responden

Distribusi responden para guru SMP Swasta di Kota Binjai Selatan jika ditinjau dari usia sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.2 Usia Responden

Tingkat usia	Jumlah	Presentase
30-40	17	38.6
41-50	20	45.4
>51	7	15.9
Jumlah	44	100.0

Berdasarkan distribusi usia responden yang disajikan dalam Tabel 4.2 diatas di atas tampak bahwa, dari 44 orang responden, sebanyak 17 orang (38.6%) diantaranya berusia antara 30-40 tahun. Selanjutnya, 20 orang (45.4%) diantaranya berusia antara 41-50 tahun, dan 7 orang atau (15.9%) di antaranya berusia lebih dari 51 tahun ke atas. Mengacu pada distribusi usia responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa para responden penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia antara 41-50 tahun. Dapat dikatakan para guru di SMP Swasta di Kota Binjai Selatan merupakan guru senior.

4.2 Deskriptif Data Penelitian

Data yang ditabulasi adalah sesuai jawaban responden atas pernyataan yang ada dalam kuesioner. Dalam pengolahan data, pernyataan-pernyataan tersebut diberi skor yang menunjukkan tingkat setujunya responden dalam memilih jawaban dengan diberi skor dari 1 sampai 5. Pernyataan-pernyataan tersebut berhubungan dengan variabel- variabel penelitian yang diukur, yakni Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan kinerja guru (Y).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan kinerja guru (Y). Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka model analisis dalam bentuk jalur (*pathanalysis*). Data penelitian dikumpulkan dengan cara survei, yakni menyebar angket kepada para guru SMP Swasta sekecamatan Binjai Selatan. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh statistik deskriptif dari masing-masing variabel maupun dimensi variabel dirangkum. Hasil analisis data secara umum deskripsi data penelitian ini merangkum tentang besar skor ideal, skor terendah, skor tertinggi yang diperoleh, mean, standar deviasi, varians, modus, dan median. Rangkuman hasil perhitungan statistik sebagai berikut.

Tabel 4.3 Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif Statistics

	kepemimpinan kepsek	motivasi kerja	kepuasan kerja	kinerja guru
N Valid	44	44	44	44
Missing	0	0	0	0
Mean	52.61	52.64	88.84	51.75
Std. Error of Mean	2.070	2.232	3.501	2.005
Median	52.00	55.00	94.00	52.00
Mode	44	57	86 ^a	52
Std. Deviation	13.732	14.803	23.221	13.298
Variance	188.568	219.121	539.207	176.843
Range	66	62	96	65
Minimum	24	18	36	22
Sum	2315	2316	3909	2277

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Keterangan:

X₁ = Kepemimpinan kepala Sekolah

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat dijelaskan bahwa rata-rata data variabel kinerja guru (Y) sebesar 51.75 dengan simpangan baku (*standardevisi*) sebesar 13.298. Rata-rata data variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) sebesar 52.61 dan simpangan baku (*standar deviasi*) sebesar 13.732. Rata-rata data variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 52,64 dan simpangan baku (*standar diviasi*) sebesar 14.803. Sedangkan rata-rata data variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 88.84 dan simpangan baku (*standar deviasi*) sebesar 23.221. Selanjutnya, data penelitian untuk setiap data variabel penelitian disusun dalam tabel distribusi frekuensi. Adapun cara yang digunakan menggunakan aturan Sturges, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Banyak kelas interval : $k = 1 + 3,3 \log N$
2. Jangkauan data : $j = \text{data tertinggi} - \text{data terendah}$
3. Panjang kelas interval : $p = (\text{jangkauan} : \text{banyak kelas})$

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

Pengujian data penelitian ini menggunakan beberapa tahapan pengujian, diantaranya :

1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data dengan uji kolmogorof-Smirnov Test, menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) untuk variabel sistem pengukuran kinerja secara diagnostik, sistem pengukuran kinerja secara interaktif, sikap terhadap resiko, kuantitas pembiayaan, dan kualitas proses pembiayaan, lebih besar dari 0,06. Hal ini menunjukkan seluruh variabel terdistribusi secara normal. Hasil dari pengujian normalitas disajikan pada tabel 4.4 sebagai berikut

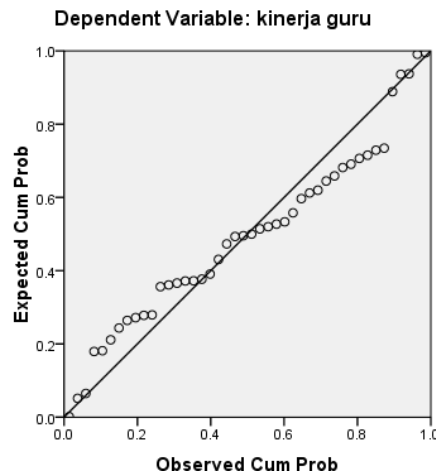
Tabel 4.4 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.92287651
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.144
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.958
Asymp. Sig. (2-tailed)		.318
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil uji normalitas data menurut Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan dari 44 responden yang meliputi data variabel Kepemimpinan Kepala sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan kinerja guru (Y). Diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (2 – tailed) terlihat bahwa seluruh variabel berdistribusi normal, karena masing-masing variabelnya memiliki nilai signifikan sebesar 0,318 berarti nilai (Sig) > 0,05.

Untuk melihat apakah data berdistribusi secara normal maka salah satunya dapat melihat grafik P-Plots dan histogram dari ketiga variabel tersebut. Cara melihat grafik P-Plots adalah apabila titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



4.4. Uji Linieritas

Untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus bersifat linier atau tidak digunakan uji linieritas dengan uji F. Hipotesis yang diajukan dalam uji linieritas adalah:

Ho: regresi tidak linier

Ha: regresi linier

Kriteria pengujian: Tolak Ho jika signifikansi Fhitung > 0,05 atau Terima Ho jika signifikansi Fhitung \leq 0,05. Kriteria pengujian: tolak Ho, jika signifikansi Fhitung < 0,05 atau terima Ho jika signifikansi Fhitung \geq 0,05. Dengan menggunakan alat bantu komputer aplikasi program SPSS for Windows versi 16 didapatkan rangkuman hasil uji linieritas dan uji keberartian regresi untuk setiap pasangan variabel eksogenus dengan variabel endogenus sebagaimana disajikan pada Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Uji Linieritasno

	Variabel eksogen terhadap variabel endogen	UjiLinieritas		
		Fh	Sig	status
1	X ₁ denganx ₃	8.735	0.005	Linier
2	X ₂ denganx ₃	54.003	0.000	Linier
3	X ₁ dengany	10.773	0.002	Linier
4	X ₂ dengany	93.985	0.000	Linier
5	X ₃ dengany	101.685	0.000	Linier
6	X ₁ ,X ₃ dengany	52.831	0.000	Linier
7	X ₁ ,x ₂ ,X ₃ dengany	53.881	0.000	Linier

Keterangan:

X₁ =Kepemimpinan Kepala Sekolah

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ =Kepuasan Kerja

Y= Kinerja Guru

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji linieritas dengan *Deviation from Linearity* diperoleh semua nilai signifikansi lebih besar(sig) > 0,05. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa semua bentuk regresi adalah linier dan berarti pada α sebesar 0,05.

3. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah model regresi bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini pengujian autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson-Test (DW-Test). Mengutip pendapat Hartono (2008:11) uji durbin watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel independen. Adapun pengujian autokorelasi dengan Durbin Watson terdapat ketentuan sebagai berikut:

1. Jika dl lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka hipotesis nol ditolak yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika dL terletak antara dU dan (4-dU) maka hipotesis nol diterima yang berarti

tidak ada autokorelasi.

3. Jika dL terletak antara dL dan dU atau antara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$ maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Berdasarkan ketentuan di atas, maka hasil uji auto korelasi menggunakan Durbin Watson (DW-Test) untuk setiap model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Auto korelasi substruktur- 1: $X_3 = \rho_{x_3x_1}X_1 + \rho_{x_3x_2}X_2 + \varepsilon_1$

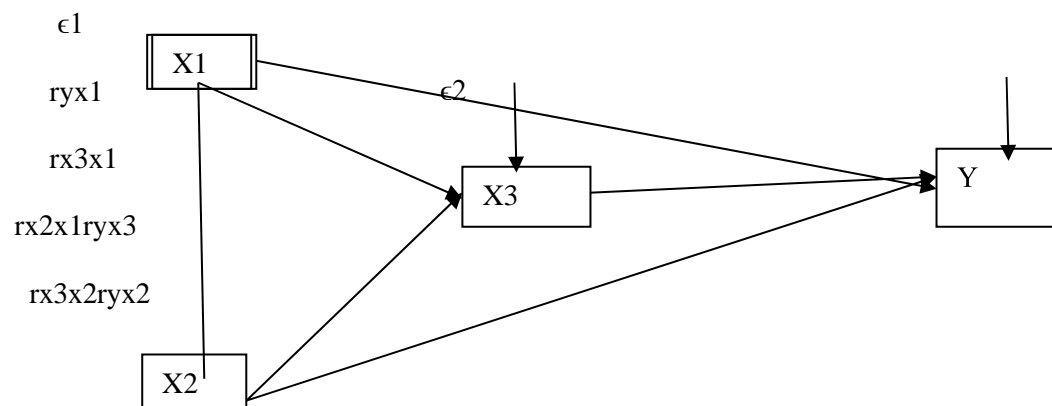
Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa DW-hitung = 1,914 dibandingkan dengan nilai tabel pada signifikan 0,05 dengan $n = 44$, jumlah variabel independen atau $k = 2$, $dL = 1,4226$ dan $dU = 1,6120$. Berdasarkan nilai ini maka DW hitung= 1,914 lebih besar dari batas atas $dU = 1,6120$ dan kurang dari $(4 - dU) = 4 - 1,6120 = 2,388$, atau $1,4226 < 1,914 < 2,388$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

2. Uji Autokorelasi sub struktur - 2 : $Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \rho_{x_4x_2}X_2 + \varepsilon_2$

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa DW-hitung = 2.041 dibandingkan dengan nilai tabel pada signifikan 0,05 dengan $n = 44$, jumlah variabel independen atau $k = 3$, $dL = 1.3749$ dan $dU = 1,6647$. Berdasarkan nilai ini maka DW hitung = 2.041 lebih besar dari batas atas $dU = 1,6647$ dan kurang dari $(4 - dU) = 4 - 1,6647 = 2,3353$, atau $1,3749 < 2.041 < 2,3353$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.5. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa data setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian hipotesis penelitian. Analisis selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis untuk setiap model sub struktur penelitian dengan menggunakan alat bantu komputer aplikasi program SPSS for Windows versi 16. Berdasarkan tahapan analisis perhitungan di atas, maka rumusan dan hipotesis penelitian sebagai berikut ini:



Gambar 4.1 Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian di atas, maka kerangka hubungan kausal empiris penelitian ini terdapat tiga persamaan struktural sebagai berikut:

$$\text{Substruktur-1: } X_3 = \rho_{x3x1} X_1 + \rho_{x3x2} X_2 + \epsilon_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$\text{Substruktur- 2: } Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_{yx3} X_3 + \epsilon_2 \dots \dots \dots (2)$$

Perhitungan data menggunakan analisis jalur dengan model dekomposisi yakni dimana pengaruh kausal antar variabel yang ada dalam penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan menguji sebagai berikut :

1). Pengujian Secara Simultan : Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (X3).

Pengujian secara simultan untuk persamaan Sub Struktur-1 model penelitian ini dirumuskan dalam hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{x_3x_1} = \rho_{x_3x_2} = 0$; Kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

$H_a: \rho_{x_3x_1} = \rho_{x_3x_2} \neq 0$; Kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Kriteria pengujian : tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$. Dengan $df = (2; 44)$ untuk $\alpha = 0,05$, untuk $F_{tabel} = 3,21$,. Hasil perhitungan untuk $F_{hitung} = 25,733$ pada $\alpha = 0,05$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $25,733 > 3,21$ untuk $\alpha = 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian keputusannya adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

2). Pengujian Secara Parsial.

a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis yang diajukan adalah:

$H_0 : \rho_{x_3x_1} = 0$; Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

$H_a : \rho_{x_3x_1} > 0$; Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

Untuk menguji signifikansi apakah terdapat pengaruh variabel

Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap variabel Kepuasan Kerja, yakni melakukan perbandingan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas sig (signifikan) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \leq \text{Sig})$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \geq \text{Sig})$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Hasil pengujian nilai koefisien jalur didapat nilai Coefficients diperoleh hasil nilai sig. sebesar 0,000 atau $0,05 \geq 0,000$ yakni analisis jalur berarti, atau dengan kata lain hasil perhitungan menunjukkan untuk nilai t hitung > ttabel maka $2.956 > 2.0195$ Dapat ditarik kesimpulan H_0 di tolak dan H_a terima. Artinya ; Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis yang diajukan adalah:

$H_0 : \rho_{3 \times 1} = 0$; Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

$H_a : \rho_{3 \times 1} > 0$; Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

Untuk menguji signifikansi apakah terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja, yakni melakukan perbandingan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas sig (signifikan) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq$ Sig), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq$ Sig), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Hasil pengujian nilai koefisien jalur didapat nilai Coefficients diperoleh hasil nilai sig. sebesar 0,000 atau $0,05 \geq 0,000$ yakni analisis jalur berarti, atau dengan kata lain hasil perhitungan menunjukkan untuk nilai t hitung > ttabel maka $7.349 > 2.0195$ Dapat ditarik kesimpulan H_0 di tolak dan H_a terima. Artinya ; Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

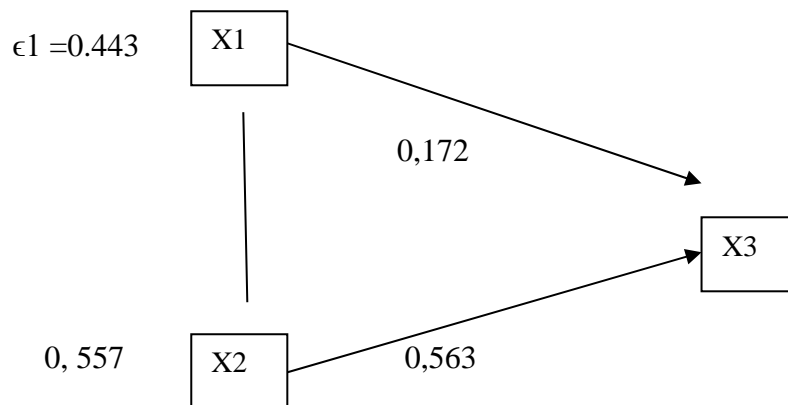
Hasil pengujian analisis jalur untuk sub struktur-1 seperti Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Analisis Koefisien Jalur Sub Struktur-1.

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai Thitung	F Hitung	Hasil Pengujian	R ²	$\rho_{X_3 \epsilon_1}$
X1 terhadap X3	0,172	2.956	25.733	Ha diterima	0,557	44,3
X2 terhadap X3	0,563	7.349		Ha diterima		

Berdasarkan hasil Tabel 4.20 di atas, dapat dijelaskan bahwa pengujian analisis jalur untuk sub struktur-1 signifikan pada 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan semua jalur berarti. Besarnya koefisien determinan (Rsquare) atau R² sebesar 0,557 atau 55.7% yang berarti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar 17,1%. Sedangkan pengaruh variabel lainnya yaitu $\rho_{X_3 \epsilon_1} = 1 - 0,557 = 0,443$ atau 43.3%. Dengan artian bahwa pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar 55.7%, sedangkan sisanya 44.3% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian statistic di atas, secara analisis jalur dapat digambarkan untuk persamaan model jalur pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja sebagaimana digambarkan pada gambar dibawah.



Gambar 4.2 Hubungan Simultan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja

4.3.2 Pengujian Hipotesis Untuk Sub Struktur-2

Hasil pengujian tiap hipotesis untuk persamaan sub struktur-2 meliputi pengujian secara simultan dan parsial, dinyatakan sebagai berikut:

1). Pengujian Secara Simultan : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Untuk menguji pengaruh antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru hipotesis yang diajukan adalah:

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} = 0$; Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

Ha : $\rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} = 0$; Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan

Berdasarkan hasil perhitungan untuk uji Anova dengan $df = (3,44)$ untuk $\alpha = 0,05$, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pengambilan keputusannya diterima Ha. Dari perhitungan diketahui $F_{hitung} = 25.733$ dan $F_{tabel} = 2.83$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $25.733 > 2.83$ dengan demikian H_0 ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

2). Pengujian Secara Partial

a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hipotesis yang diajukan adalah:

$H_0 : \rho_{x3x1} = 0$; Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kerja guru di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

Ha : $\rho_{x3x1} > 0$; Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Kerja guru di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

Untuk menguji signifikansi apakah terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap variabel Kinerja guru, yakni melakukan perbandingan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas sig (signifikan) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq$ Sig), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq$ Sig), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Hasil pengujian nilai koefisien jalur didapat nilai Coefficients diperoleh hasil nilai sig. sebesar 0,000 atau $0,05 \geq 0,002$ yakni analisis jalur berarti, atau dengan kata lain hasil perhitungan menunjukkan untuk nilai t hitung > ttabel maka $3.282 > 2.02108$ Dapat ditarik kesimpulan H_0 di tolak dan H_a terima. Artinya ; Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja guru guru di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis yang diajukan adalah:

$H_0 : \rho_{3 \times 1} = 0$; Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kerja guru di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

$H_a : \rho_{3 \times 1} > 0$; Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja guru di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

Untuk menguji signifikansi apakah terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja guru, yakni melakukan perbandingan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas sig (signifikan) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq$ Sig), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.

- Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq$ Sig), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Hasil pengujian nilai koefisien jalur didapat nilai Coefficients diperoleh hasil nilai sig. sebesar 0,000 atau $0,05 \geq 0,00$ yakni analisis jalur berarti, atau dengan kata lain hasil perhitungan menunjukkan untuk nilai t hitung > ttabel maka $9.695 > 2.021$ Dapat ditarik kesimpulan H_0 di tolak dan H_a terima. Artinya ; Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru guru di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

c. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis yang diajukan adalah:

$H_0 : \rho_{3 \times 1} = 0$; Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kerja guru di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

$H_a : \rho_{3 \times 1} > 0$; Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja guru di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

Untuk menguji signifikansi apakah terdapat pengaruh variabel Kepuasan Kerjaterhadap variabel Kinerja guru, yakni melakukan perbandingan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas sig (signifikan) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq$ Sig), maka H_0
- diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq$ Sig), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

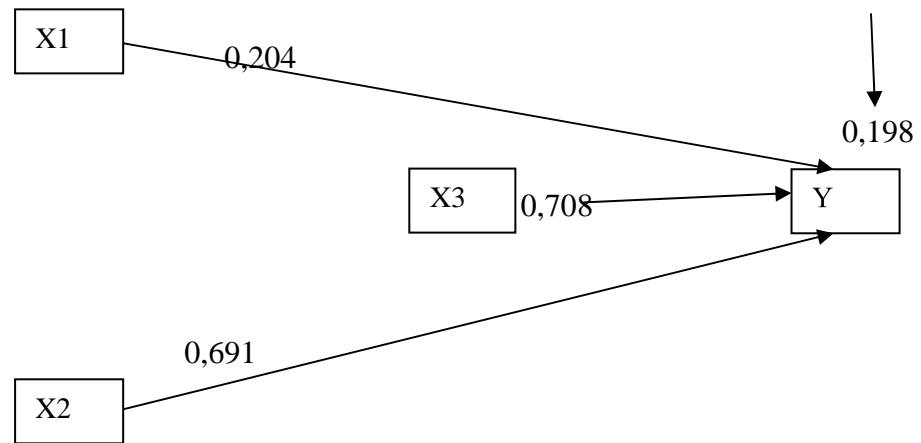
Hasil pengujian nilai koefisien jalur didapat nilai Coefficients diperoleh hasil nilai sig. sebesar 0,000 atau $0,05 \geq 0,00$ yakni analisis jalur berarti, atau dengan kata lain hasil perhitungan menunjukkan untuk nilai t hitung > t tabel maka $10.084 > 2.021$ Dapat ditarik kesimpulan H_0 di tolak dan H_a terima. Artinya ; Kepuasan Kerjaberpengaruh terhadap Kinerja guru guru di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

Hasil pengujian analisis jalur untuk sub struktur-2 dirangkum seperti Tabel 4.20 berikut.

Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Analisis Koefisien Jalur Sub Struktur-2.

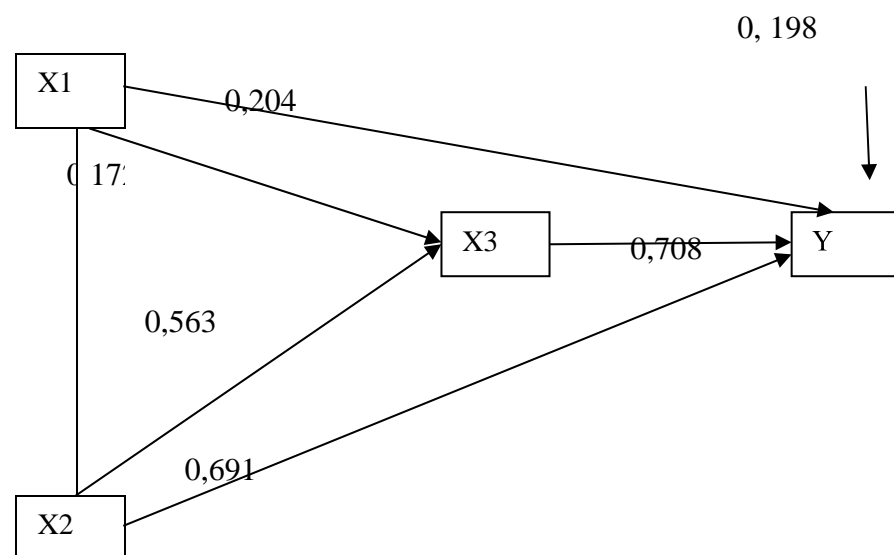
Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai thitung	Fhitung	Hasil Pengujian	R ²	ρ_{X^2}
X1 terhadap y	0.204	3.282	53.881	Ha diterima	0.802	0.198
X2 terhadap y	0.691	9.695		Ha diterima		
X3 terhadap y	0.708	10.084		Ha diterima		

Berdasarkan hasil di atas, dapat dijelaskan bahwa pengujian analisis jalur untuk sub struktur-2 signifikan pada 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan semua jalur berarti. Besarnya koefisien determinan (*Rsquare*) atau $R^2_{yx1x2x3}$ sebesar 0,802 atau 80.2% yang berarti secara simultan Kepemimpinan Kepala sekolah, Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 80.2%. Sedangkan pengaruh variabel lainnya yaitu $\rho_{y^2} = 1 - 0,802 = 0.198$ atau 19.8%. Berdasarkan pengujian statistik di atas, maka hasil analisis jalur model yang dihipotesiskan, yakni pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah, Motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.3 Model Analisis Jalur Kepemimpinan Kepala sekolah, Motivasi kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat dijelaskan model temuan penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 4.4 Model Temuan Penelitian

Berdasarkan model di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan. sebesar 0,204. Sedangkan pengaruh tidak langsung Kepemimpinan

kepala sekolah melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan. sebesar $(0,172 \times 0,204) = 0,035$. Maka pengaruh total yang diberikan Kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,172 + 0,204 = 0,376$. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung (0,376) lebih besar dibanding dengan nilai pengaruh langsung (0,204). Hasil ini menunjukkan secara langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) melalui Kepuasan kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan. sebesar 0,691, sedangkan pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap kinerja guru melalui Kepuasan kerja guru sebesar $(0,563 \times 0,691) = 0,389$. Maka pengaruh total yang diberikan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung : $0,691 + 0,563 = 0,125$. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung (0,125) lebih besar dari nilai pengaruh langsung (0,691).

Berdasarkan model temuan di atas dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi kerja dan kepuasan kerja guru merupakan variabel-variabel prediktor bagi peningkatan kinerja guru dan signifikan mempengaruhi kinerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

4.6 Pembahasan

Hasil Penelitian Berdasarkan temuan-temuan penelitian ini, secara umum dibahas sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kepuasan Kerja yakni sebesar 0,172. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

Sebagaimana hasil penelitian Sri Rahayu (2017) Tujuan penelitian, menguji (1) kontribusi komunikasi interpersonal, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya kerja organisasi terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja guru, (2) kontribusi komunikasi interpersonal, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya kerja organisasi terhadap motivasi kerja, dan (3) kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Jenis penelitian kuantitatif korelasional. Pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Sampel penelitian sebanyak 182 guru. Pengumpulan data menggunakan metode angket. Teknik analisis data dengan analisis jalur. Hasil penelitian, 1) Komunikasi interpersonal, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja organisasi mempunyai kontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja guru; 2) Komunikasi interpersonal,

kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja organisasi berkontribusi secara langsung terhadap motivasi kerja; dan 3) Motivasi kerja berkontribusi secara langsung terhadap kepuasan kerja guru.

Sebagaimana hasil penelitian Tetoko, Budi (2012) Dengan tidakterjaminnya upah atau honor yang diperoleh menyebabkan guru sekolah swasta harus pandai-pandai memanfaatkan waktu luang yang ada untuk menjalankan pekerjaan lain untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian mayoritas guru-guru sekolah swasta memiliki profesi selain guru, hal ini berdampak terhadap kualitas pelayanan terhadap siswa. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan secara tidak langsung juga signifikan pengaruhnya terhadap kinerja guru sehingga perlu adanya perbaikan dan peningkatan motivasi kerja, budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah. Karena dari hasil penelitian dapat dilihat variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kinerja dan secara tidak langsung terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika kinerja guru dapat meningkat maka kualitas pelayanan guru kepada siswa dapat optimal sehingga sekolah memiliki daya saing dengan sekolah-sekolah lain.

2. Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja yakni sebesar 0,563. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap

Kepuasan Kerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

Hasil penelitian Rita Hayati, Dkk. (2020) *This study aimed at determining the effect of organizational commitment and work motivation on teacher performance. This research uses quantitative methods with correlational type of research. The population of this study was 44 people, namely teachers of Sungai Rotan 1 High School. The sampling technique in this study is the census (quota) so that the entire population is sampled. Data collection techniques using a questionnaire. Data were analyzed using correlation analysis techniques and multiple linear regression. The results showed that: (1) organizational commitment had a positive and significant effect on the performance of Sungai Rotan 1 High School teachers; (2) work motivation has a positive and significant effect on the performance of teachers at Sungai Rotan 1 High School; and (3) organizational commitment and work motivation together have a positive and significant effect on the performance of Sungai Rotan 1 High School teachers. The conclusion of this study is that to improve teacher performance, organizational commitment and work motivation are needed.*

Dan didukung oleh penelitian I Gede Redita Yasa (2019) Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, sedangkan orang yang tidak produktif cenderung mengalami stres pada pekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada Badan Pendapatan Kota Denpasar. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan

Daerah Kota Denpasar, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 92 orang PNS dengan metode sampling jenuh. Teknik analisis jalur (Path Analysis) digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis penelitian ditemukan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa meskipun adanya stres kerja tetapi apabila ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja yang maksimal

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru yakni sebesar 0,204 .Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

Hasil penelitian Hasil Sidik Purwoko (2018) penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah ber-pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Kabupaten Sleman.Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mulyasa (2007, p. 140) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah manajemen termasuk dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah. Hasil pene-litian ini senada dengan hasil temuan dari Munfangati & Widodo (2014, p. 230) yang menyatakan bahwa kinerja guru

ditinjau dari nilai kompetensi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah menunjukkan pencapaian sebesar 80,25% yang berarti baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru. Begitu sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen sekolah, maka semakin kurang baik pula kinerja guru di SMK Kabupaten Sleman.

Dan ditambahkan ohasil peneltian Deasy Rachmawati Aziizah, Dkk (2018) oleh yang hasilnya adalah Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y) baik secara langsung maupun tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri terakreditasi A di Kota Depok yang berjumlah 303 orang. Adapun sample penelitian ditetapkan dengan menggunakan teknik pengambilan sample proportionate random sampling. Dengan demikian maka sample penelitian ini adalah sebanyak 283 orang. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistic diskriptif dan path analysis dari paket statistic SMART PLS. Hasil penelitian ini menyimpulkan pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif, pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru adalah signifikan dan negative, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah signifikan dan positif, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah signifikan dan positif. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan

terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja adalah signifikan dan positif, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja adalah signifikan dan positif.

4. Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru yakni sebesar 0,691. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian I Wayan Arya Lantara. 2018 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (2) Pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; (3) Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC), yang beralamat di Kawasan Nusa Dua, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung. Data dikumpulkan dengan metode wawancara, kuisioner dan dokumentasi, yang selanjutnya dianalisis dengan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja; (2) Ada pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; (3) Ada Pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, diperoleh dari hasil penjumlahan pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Karena pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan

Kerja dan pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan signifikan, maka pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja juga signifikan.

Sebagaimana hasil penelitian Dwi Sampurno (2015) Kebutuhan manusia tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual. Terpenuhinya kebutuhan tersebut dapat berimbas pada peningkatan motivasi kerjanya. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik karena ada motif-motif dan tujuan tertentu yang melatar belakangi tindakan tersebut. Motif tersebut menjadi faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 4 Pandeglang dilihat dari uji t diperoleh nilai t-hitung adalah 0.477 dan t-tabel sebesar 2.003241, hal ini berarti $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan linear motivasi kerja terhadap kinerja guru dan tidak berpengaruh secara signifikan dengan nilai $\text{sig } 0.635 > 0.05$, atau dengan kata lain belum cukup bukti yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Pandeglang. Hal ini berarti meskipun guru memiliki motivasi kerja yang baik, tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerjanya.

5. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru yakni sebesar 0,708. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

Sebagaimana hasil Penelitian ini bertujuan: 1). untuk mengetahui Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi 2). untuk mencari besarnya pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi; 3). untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. Penelitian ini dilaksanakan di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi dengan mengambil seluruh populasi sebagai total sampel 39 orang guru. Metode penelitian yang Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 86-98 ISSN 2443-2121 86 digunakan adalah metode deskriptif analisis dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Dan pengoperasian penghitungannya menggunakan program SPSS Ver.

17. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : 1). Gambaran Kompetensi yaitu mencapai rata-rata skor 3,636. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik; 2). Gambaran Lingkungan Kerja yaitu mencapai rata-rata skor 3,264. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik; 3). Gambaran Kepuasan Kerja yaitu mencapai rata-rata skor 3,651. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori cukup baik; 4). Gambaran Kinerja yaitu

mencapai rata-rata skor 4,028. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik: 5). Pengaruh total Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 35,10%; 6). Pengaruh total Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 26,20% 7). Pengaruh total Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 61,30%; dan 8). Total pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja sebesar 72,20%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terbukti ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi

6. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh Kinerja guru melalui Kepuasan kerja sebagai intervening

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru yakni sebesar 0,720. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah dan Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

Sebagaimana hasil penelitian Sidik Purwoko (2018) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru dan budaya sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Sleman. Hal ini dibuktikan dengan nilai nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 (0,000) kepala sekolah, dan lingkungan termasuk budaya sekolah. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Hasibuan & Moedjiono (2006, p.40) bahwa faktor yang

mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar yakni faktor lingkungan dan faktor perilaku guru. Faktor lingkungan sangat mempengaruhi tugas guru pada tahap sebelum pengajaran dan dalam menyusun suatu pelajaran. Yang termasuk kedalam faktor lingkungan diantaranya budaya sekolah. Sementara faktor perilaku guru sangat menentukan proses keberhasilan belajar siswa. Perilaku-perilaku yang harus dilaksanakan guru diantara dengan kedisiplinan kerja guru dan komitmen guru pada sekolah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sekolah, komitmen guru, disiplin kerja dan budaya sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Sleman. Semakin baik kepemimpinan sekolah, komitmen guru, disiplin kerja dan budaya sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru di SMK Kabupaten Sleman.

7. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guruyakni sebesar 0,802. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan.

Sebagaimana hasil penelitian Ardansyah, Muhammad (2013) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja; (2) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja; (3) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja; (4) pengaruh

budaya organisasi terhadap motivasi kerja; (5) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (6) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru; (7) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru; dan (8) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Subjek penelitian adalah guru SMK Negeri Bidang Teknologi dan Rekayasa di Kota Medan dengan jumlah sampel sebanyak 174 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan random sampling. Metode penelitian bersifat analisis jalur yang bertujuan untuk memperoleh pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen penelitian. Sebelum penelitian ini dilakukan instrumen penelitian terlebih dahulu diujicobakan, dilanjutkan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen angket kepemimpinan kepala sekolah yang valid diperoleh 26 butir. Instrumen angket budaya organisasi yang valid diperoleh 26 butir. Instrumen angket kepuasan kerja yang valid diperoleh 27 butir. Instrumen angket motivasi kerja yang valid diperoleh 26 butir. Instrumen angket kinerja guru yang valid diperoleh 25 butir. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan: (1) terdapat pengaruh yang berarti antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja sebesar 4,8%; (2) terdapat pengaruh yang berarti antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 2,3%; (3) terdapat pengaruh yang berarti antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja sebesar 7,8%; (4) terdapat pengaruh yang berarti antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 3,4%; (5) terdapat pengaruh yang berarti antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 16,2%; (6) terdapat pengaruh yang berarti antara budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 7,6%; (7) terdapat pengaruh yang berarti antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 4,6%; dan (8)

terdapat pengaruh yang berarti antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 10,2%. Hasil penelitian diperoleh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 59,7%, dan sisanya ditentukan keadaan lain

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung dan positif Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan guru yakni sebesar 0,172. Dan terdapat pengaruh langsung Kepuasan guru terhadap kinerja sebesar 0,708. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMP Swasta sekecamatan Binjai Selatan.
2. Terdapat pengaruh langsung dan positif Motivasi Kerja terhadap Kepuasan guru yakni sebesar 0,563. Dan terdapat pengaruh langsung Kepuasan guru terhadap kinerja sebesar 0,708. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap kinerja guru SMP Swasta sekecamatan Binjai Selatan.
3. Secara simultan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja guru SMP Swasta sekecamatan Binjai Selatan sebesar 55,7%. Sedangkan pengaruh variabel lainnya 44,3%. Dengan artian bahwa pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru sebesar 55,7%, sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian.
4. Terdapat pengaruh langsung dan positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,204. Temuan ini menggambarkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMP Swasta sekecamatan Binjai Selatan.

5. Terdapat pengaruh langsung dan positif Motivasi Kerja terhadap kinerja guru sebesar 0.691. Temuan ini menggambarkan bahwa Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMP Swasta sekecamatan Binjai Selatan
6. Terdapat pengaruh langsung dan positif Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru sebesar 0.708. Temuan ini menggambarkan bahwa Kepuasan Kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMP Swasta sekecamatan Binjai Selatan
7. Secara simultan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Swasta sekecamatan Binjai Selatan sebesar 80,2%. Sedangkan pengaruh variabel lainnya 19.8%. Dengan artian bahwa pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja guru dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 80.2%, sedangkan sisanya 19.8% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang diajukan sebagai berikut:

1. Dalam upaya guru meningkatkan kinerja di sekolah, guru harus memiliki Motivasi kerja yang mendukung. Dalam pelaksanaan tugas guru, profesi guru dituntut memiliki kecakapan yang memenuhi persyaratan yang telah dibakukan oleh pihak yang berwenang). Oleh karena itu guru harus meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, sikap dan nilai-nilai dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu sebagaimana Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, guru harus memiliki

kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. sehingga guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas dalam mengajar

2. Kepemimpinan sekolah sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan yang adil dan memiliki program secara terencana dan berkelanjutan. Mengingat memimpin merupakan tugas yang harus dilakukan kepala sekolah. Selain sebagai pembinaan kepada guru yang berupa bimbingan atau tuntunan kearah perbaikan situasi pendidikan di sekolah dan peningkatan mutu mengajar guru.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, maka guru harus taat dan patuh terhadap peraturan kerja. Untuk itu, guru perlu meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku di sekolah. Dengan Kepuasan kerja yang baik pada diri guru, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai. Disamping itu, pengelolaan dan pengendalian terhadap kepuasan kerja di sekolah harus dilakukan oleh manajemen sekolah secara baik, agar para guru dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kinerja mereka sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan
4. Untuk regenerasi guru yang umurnya diatas 51 tahun yang akan pensiun dibutuhkan rekrutment guru baru dan ternyata kebutuhan guru-guru muda sudah terjawab dengan adanya CPNS baru yang telah ditempatkan di SMP Swasta sekecamatan Binjai Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, 2014. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Afriadi.,Usman, N., & Niswanto, 2016, “Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pada SMA Negeri 1 Kuala Batee Kabupaten AcehBarat Daya”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4(2): 14-21.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14
- Alang, Syamsu, 2016, “Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 169 Pegadungan Kalideres Jakarta Barat”, *Journal of Economics and Business Aseanomics*, 1(1), Januari-Juni 2016: 125-137.
- Alwi, 2018, “Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA
- Amirullah, 2015. *Pengantar Manajemen*.Jakarta.Mitra Wacana Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54
- Andi.,Agustina, 2020. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada Mtsn di kecamatan bontotiro kabupaten bulukumba,. *Jurnal idarah, VOL. IV, NO. 1, JUNI 2020*
- Anogara, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardansyah, Muhammad (2013) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kota Medan. Masters thesis, UNIMED
- Arianty, N (2016) Pengaruh “Kepemimpinan Terhadap Kinerja”. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 4(2), 1-16
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bambang,dkk.2009. *Etika Organisasi Pemerintah* Jakarta: Pusat Pendidikan Pelatihan Pegawai Bersita ,2011. *’Hubungan Budaya Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMA N di Kota Binjai*.

- Deasy Rachmawati Aziizah, Dkk. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *Jurnal ilmiah EKBank* vol 1 (2). <https://www.jurnal.akptahuna.ac.id/index.php/ekbank/article/view/7> diakses pada tanggal 9 agustus 2022
- Departemen Agama RI. (2004) *Membiasakan Tradisi Agama*, (Jakarta: Dirjen Binbaga Islam
- Departemen Agama RI. *Membiasakan Tradisi Agama*, (Jakarta: Dirjen Binbaga Islam *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2), 97-107
- Dewi, Tiara Anggia, 2015, “Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 3(1): 24-35.
- Dwi Sampurno.2015. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru di SMK Negeri 4 pandeglang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis* Vol 3 No. 2 . <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/view/1954/1545>. diakses pada tanggal 9 agustus 2022
- Eny.,2019.’Pengembangan Budaya Organisasi. LIKHITAPRAJNA. *Jurnal Ilmiah. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 19(1), 1-12
- Ester, manik.dkk, 2011’’pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP N 3 Rancaekek’’, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2).
- Fatkurinah, Wiwit, 2020, “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS*, 14(2): 90-93.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- I Gede Redita Yasa. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No. 3. <file:///C:/Users/hp/Downloads/42046-85-101504-1-10-20190303.pdf>. dikases pada tanggal 9 agustus 2022
- I Wayan Arya Lantara. 2018. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di pt. Indonesia tourism development corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. <file:///C:/Users/hp/Downloads/adminpe,+231+--+240.pdf>. Diakses pada tanggal 9 agustus 2022

- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Mawaddatullin, Nurul, 2017, “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat”, *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 2(1), 13-20.
- Mulyasa, 2013, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Remaja Rosdakarya, Bandung. Mulyasa, E. 2012. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustafa Iberahim. 2016. *Pola Kinerja Guru*. Dosen ULM Banjarmasin. Nana Surahmad. 2016. *Kinerja Guru dan Dosen*. UNJ Jakarta.
- Nazia., muhandis, 2018 ‘’ pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru di sekolah muhammadiyah paguyangan brebes’’, Tesis, program studi manajemen pendidikan islam pasca sarjana, IAIN Purwokerto Negeri 1 PARIANGAN Kabupaten Tanah Datar’’, *Jurnal alFikrah*, 6(1): 13-22.
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Ridarni., 2015. ‘’Pengaruh Budaya Organisasi, Persepsi tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Tesis. Universitas Negeri Medan
- Rita Hayati, Dkk. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *jurnal manajemen , kepemimpinan, dan supervisi kependidikan*. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/JMKSP/article/view/3753> . diakses pada tanggal 9 Agustus 2022
- Rivai, Vethzal dan Basri, Mohd Fawzi Ahmad. 2014. *Performance Appraisal* ,

Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sentot Iskandar¹, Enceng Juhana. 2014. Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja guru di sdn baros mandiri 5 kota cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 8, No. 2. <https://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/66/99> diakses pada tanggal 9 Agustus 2022

Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sitompul, Prof. Harun & Ardansyah, M., 2017, *Statistika Pendidikan: Teori dan Cara Perhitungan*, Perdana Publishing, Medan.

Sri Rahayu. 2017. Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Manajemen Pendidikan - Vol. 12, No. 1*. file:///C:/Users/hp/Downloads/2977-6255-1-SM.pdf diakses pada tanggal 9 agustus 2022

Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Manajemen*, Alfabeta, Bandung.

Sumarmi, W., Egar, N., & Nurkolis, 2019, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD di UPTD DIKBUD Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1): 99-120.

Suratman Purnomo. 2017. *Pengembangan Kinerja Guru*. Dosen UIN Bandung.

Swandy.,maruli 2015,"pengaruh budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sekolah dasar kecamatan tanjung merawa,.tesis.programpasca sarjana. Universitas negeri medan.

Syafrian, A., 2021, *Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Kepala Sekolah, dan Komunikasi AntarPribadi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang*, Tesis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.

Tabrani Rusyan dkk. (2000) *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta

Tetoko, Budi . 2012. Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dan kinerja Guru sma swasta di kabupaten grobogan. *Jurnal education management* vol 1 (2). <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/view/818/844>. diakses pada tanggal 9 agustus 2022

Titik., Handayani, dkk 2015" pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya Organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri Wonosoba,.

Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 3, No 2, September 2015 (264-277)

Uno, Hamzah B. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Cet. XIV; Jakarta: Bumi Aksara.

Wau, Yasaratodo. 2011, ‘Kemampuan Pribadi Dan Peningkatan Motivasi Berprestasi Kepala Sekolah, *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 4(1).

Lampiran. Angket

A. Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Petunjuk :

Berikut ini ada beberapa pernyataan tentang kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Bapak/ibu dimohon memilih jawaban yang paling tepat menurut Bapak/Ibu, dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kotak yang disediakan sesuai dengan nomor pilihan jawaban.

Alternatif pilihan :

No	Pilihan jawaban	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang - kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak pernah	1

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1	Kepala sekolah adalah seorang yang berbicara sesuai dengan perbuatannya					
2	Kepala sekolah seorang yang konsekuen dalam menjalankan tugasnya					
3	Kepala sekolah dalam menyampaikan arahan dan bimbingan penuh dengan percaya diri					
4	Kepala sekolah mempunyai tempramen yang emosional					
5	Kepala sekolah muda berkomunikasi dengan guru					
6	Kepala sekolah menempatkan guru-guru sesuai dengan keahliannya					
7	Kepala sekolah mengetahui peraturan tentang hak dan kewajiban seorang guru					

8	Kepala sekolah tidak memahami kepribadian guru dengan baik					
9	Kepala sekolah menetapkan visi dan misisekolah melalui musyawarah dengan guru pegawai dan komite sekolah					
10	Kepala sekolah mengikut sertakan guruguru dalam mengambil keputusan pada umumnya					
11	Kepala sekolah mengikut sertakan guru-guru dalam setiap keputusan yangberhubungan dengan siswa					
12	Kepala sekolah memberika pujian kepadaguru yang melaksanakan tugasnya dengan baik.					
13	Kepala sekolah membagi tugas kepada guru-guru dengan jelas					
14	Kepala sekolah bersifat tertutup dan jarang berkomunikasi dengan guru					
15	Kepala sekolah melaksanakan pemeliharaan dan perbaikan saran prasarana sekolah secara rutin					
16	Kepala sekolah menentukan langkahlangkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan sekolah.					
17	Kepala sekolah menganalisis faktor-faktorkekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi sekolah.					
18	Kepala sekolah mampu mengembangkan sekolah sesuai dengan kebutuhan.					
19	Kepala sekolah mampu mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.					

20	Kepala sekolah mampu mengelola unit layanan khusus dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik disekolah.					
21	Kepala sekolah mampu mengelola hubungan antara sekolah dan masyarakat dalam rangka mencari dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan.					
22	Kepala sekolah mampu mengelolaketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.					
23	Kepala sekolah mampu mengelola sistem informasi sekolah dalam rangka penyusunan program dan pengambilan keputusan.					
24	Kepala sekolah mampu mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan pengembangan kapasitas peserta didik					
25	Kepala sekolah mampu mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsippengelolaan yang akuntabel, transparandan efisien.					
26	Kepala sekolah mampu memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber dayasekolah secara optimal.					
27	Kepala sekolah menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatifbagi pembelajaran peserta didik.					
28	Kepala sekolah mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pemberdayaansumber daya manusia secara optimal					
29	Kepala sekolah mampu mengelola kegiatan pembelajaran sesuai dengan arahdan tujuan pendidikan nasional.					

30	Kepala sekolah mampu memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah.					
31	Kepala sekolah mampu melakukan monitoring program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat					
32	Kepala sekolah mampu melakukan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat					
33	Kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja personil sekolah secara baik, sehingga mendorong setiap personil untuk					
	Memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya					
34	Kepala sekolah mampu merencanakan tindak lanjut setelah evaluasi program kegiatan sekolah.					
35	Kepala sekolah memberitahu guru terlebih dahulu sebelum melakukan supervisi.					
36	Kepala sekolah melaksanakan supervisi dengan tidak mencari-cari kesalahan melainkan melakukan pembinaan.					
37	Kepala sekolah melaksanakan kegiatan supervisi secara sistematis.					
38	Kepala sekolah merumuskan tujuan supervisi dilengkapi dengan target pencapaian yang terukur					
39	Kepala sekolah memberikan tindak lanjut perbaikan sistem hasil belajar kepada tenaga pendidik.					
40	Kepala sekolah mengadakan supervisi secara berkala dan berkesinambungan.					

B. Angket Kepuasan Kerja

Petunjuk :

Berikut ini ada beberapa pernyataan tentang Kepuasan Kerja dalam pelaksanaan pembelajaran. Bapak/ibu dimohon memilih jawaban yang paling tepat menurut Bapak/Ibu, dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kotak yang disediakan sesuai dengan nomor pilihan jawaban.

Alternatif pilihan :

No	Pilihan jawaban	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang - kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak pernah	1

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1	Gaji saya cukup, sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul					
2	Gaji saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
3	Tunjangan penting dalam menambah jumlah gaji					
4	Kepala sekolah memberikan dukungan kepada saya saat bekerja					
5	Kepala sekolah memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada para guru					
6	Rekan kerja guru memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Rekan kerja guru membantu saya dalam melakukan pekerjaan					
8	Saya menikmati pekerjaan sebagai guru					
9	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Saya banyak mendapatkan keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sebagai guru					
11	Saya menghormati kepala sekolah sebagai pimpinan apabila saya juga seperti guru					

12	Kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dijadikan contoh dalam pergaulan					
13	Hubungan kepala sekolah, guru dan pegawai disekolah saya berjalan harmonis					
14	Kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sering bersifat arogan dan otoriter					
15	Dalam berkomunikasi sesama guru dan siswa saya menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar					
16	Saya menghimbau pada setiap kesempatan pada siswa agar menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar					
17	Saya tidak peduli apakah guru maupun siswa menggunakan bahasa yang baik dan benar					
18	Saya merasa adanya blok-blok dalam pergaulan antar sesama guru disekolah					
19	Saya melihat banyak terjadi ketidakadilan perlakuan kepala sekolah terhadap guru-guru					
20	Saya merasa puas terhadap layanan yang baik dari pihak sekolah terhadap tamu yang datang kesekolah					
21	Saya merasa puas dengan sistem social yang diterapkan oleh kepala sekolah dan guru-guru di sekolah					
22	Sekolah saya membudayakan pelayanan administrasi dengan baik dan cepat					
23	Sekolah saya mengnut filosofi bahwa semua personal mempunyai kewajiban dalam menjaga nama baik sekolah					
24	Tamu yang berurusan disekolah sering mengalami kekecewaan, karena tidak dilayani dengan baik					
25	Kepala sekolah memberikan tegoran dan sanksi bagi guru dan pegawai yang tidak memenuhi kehadiran.					
26	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima perbulan?					

27	Saya senang dengan insentif kelebihan mengajar.					
28	Saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah.					
29	Saya merasa senang apabila kepala sekolah memberitahu tugas yang harus dilakukan.					
30	Saya merasa senang atas setiap keputusan yang dibuat oleh kepala sekolah.					
31	Bagi saya pekerjaan sebagai guru adalah menyenangkan					
32	Saya merasa senang bahwa mata pelajaran yang diajarkan sudah sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki.					
33	Saya merasa bahwa mengajar merupakan tantangan untuk mengembangkan kemampuan					
34	Saya merasa puas dengan dukungan yang diberikan rekan kerja dalam melaksanakan tugas di sekolah.					
35	Saya merasa senang dengan interaksi antar individu di sekolah.					
36	Saya merasa bahwa lingkungan fisik sekolah yang ada sekarang sudah baik.					
37	Saya merasa senang bahwa setiap orang mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.					
38	Saya puas dengan pemilihan yang berlaku untuk menduduki jabatan kepala sekolah.					
39	Saya merasa senang dengan aturan yang berlaku untuk pengangkatan kepala program studi					
40	Saya merasa senang dengan aturan yang berlaku untuk pengangkatan kepala					

C. Motivasi Kerja

Petunjuk :

Berikut ini ada beberapa pernyataan tentang kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Bapak/ibu dimohon memilih jawaban yang paling tepat menurut

Bapak/Ibu, dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kotak yang disediakan sesuai dengan nomor pilihan jawaban.

Alternatif pilihan :

No	Pilihan jawaban	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang - kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak pernah	1

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1	Pekerjaan sebagai guru dapat menjamin saudara memiliki rumah sendiri					
2	Bantuan kesehatan diperhatikan oleh kepala sekolah kepada setiap guru yang sakit					
3	Kondisi ruang kelas yang menjamin sepenuhnya keamanan guru dan siswa					
4	Kesempatan melanjutkan sekolah sangat didukung oleh kepala sekolah					
5	Kebijakan menyediakan minuman untuk guru sudah mendukung kinerja guru					
6	Saudara bersedia menerima sanksi atas kesalahan dalam tugas					
7	Upaya kepala sekolah dalam mengembangkan keterampilan saudara dalam untuk mendukung proses blajar mengaja					
8	Upaya yang dilakukan kepala sekolah menjamin kesehatan guru dalam bekerja					
9	Melakukan kegiatan sarapan pagi bersama untuk memotivasi guru datang lebih awal					

10	Jaminan penggunaan fasilitas belajar tanpa gangguan dari guru lain					
11	Kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan disekolah					
12	Saudara menunjukkan keinginan bekerja keras hanya ingin mendapatkan jabatan disekolah					
13	Saya terdorong untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan					
14	Saya terdorong mempunyai wewenang yang besar untuk mengambil keputusan dalam bekerja					
15	Saya terdorong menyukai jenis pekerjaan yang saya lakukan					
16	Saya terdorong melakukan pekerjaan yang menantang untuk dikerjakan					
17	Saya terdorong menyelesaikan tugas yang sulit atau memecakan masalah yang sulit					
18	Saya terdorong untuk berprestasi di sekolah					
19	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan sekerja					
20	Saya puas dengan gaji yang diterima sehingga terdorong dalam melakukan pekerjaan					
21	Gaji merupakan faktor utama bagi saya yang mendorong dalam melakukan pekerjaan					
22	Saya merasa nyaman dalam bekerja					
23	Sekolah menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para guru					
24	Saya dapat menyelesaikan pengajaran sesuai dengan silabus.					

25	Saya dapat melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan sekolah.					
26	Saya berusaha untuk melaksanakan tugas yang diberikan sebaik-baiknya.					
27	Saya berusaha untuk mengatasi masalah yang timbul dengan sebaik-baiknya.					
28	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang dimiliki					
29	Saya berusaha untuk mengembangkan metode pengajaran yang sesuai dengan kelas yang dihadapi.					
30	Saya berusaha hadir ditempat kerja dengan tepat waktu 8					
31	Saya mengajar di kelas tepat pada waktunya					
32	Saya berusaha mengikuti kegiatan-kegiatan selain mengajar tepat pada waktunya.					
33	Saya berusaha untuk mengikuti semua aturan yang berlaku dengan sebaik-baiknya					
34	Saya patuh terhadap instruksi yang diberikan oleh atasan.					
35	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.					
36	Saya selalu berusaha sebaik mungkin menjalin hubungan baik dengan sesama guru.					
37	Saya mau membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.					
38	Saya senang memberi kritikan yang membangun untuk kebaikan lembaga					

D. Angket Kinerja Guru

Petunjuk :

Berikut ini ada beberapa pernyataan tentang kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Bapak/ibu dimohon memilih jawaban yang paling tepat menurut Bapak/Ibu, dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kotak yang disediakan sesuai dengan nomor pilihan jawaban.

Alternatif pilihan :

No	Pilihan jawaban	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang - kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak pernah	1

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KK	TP	JR
1	Sebelum masuk kelas, saya sudah menyusun rancangan prgram pembelajaran (RPP), baik per tahun maupun per semester sesuai dengan kurikulum					
2	Saya hanya menggunakan rancangan program pembelajaran yang lama dari tahun ke tahun					
3	Saya meniri satuan pembelajaran guru lain					
4	Saya merumuskan tujuan pembelajaran standar kompetensi yang akan dicapai setiap pertemuan sesuai dengan syllabus					
5	Tujuan yang ditetapkan hanya secara umum sesuai dengan materi yang dibahas					
6	Saya mengorganisir materi pembelajaran secara sistematis					
7	Saya mengabaikan alokasi waktu dalam mengorganisir materi pembelajaran					
8	Saya menetapkan metode yang sesuai dengan tujuan pembelajaran					

9	Saya menetapkan alat pembelajaran yang sesuai berupa gambar maupun perlengkapan lainnya					
10	Saya menertibkan dan memotivasi peserta didik sebelum memulai pembelajaran					
11	Diawal pembelajaran saya lebih dahulu mnjelaskan topik yang dibahas dan kompetensi yang dicapai					
12	Saya mengabaikan topik pembahasan yang sudah dibahas pada waktu lalu					
13	Saya menjelaskan langkah-langkah proses pembelajaran yang akan diikuti setiap pertemuan					
14	Saya mencatat di papan tulis topik/judul yang akan dibahas					
15	Dalam proses pembelajaran saya menggunakan metode dan contoh yang menarik					
16	Saya menggunakan media sebagai referensi untuk melengkapi informasi tentang topik yang dibahas					
17	Saya menggunakan waktu secara tepat setiap pertemuan					
18	Saya berusaha agar proses pembelajaran berjalan dengan menarik dengan melibatkan peserta didik memecahkan permasalahan yang dibahas					
19	Saya memberi kesempatan kepada peserta didik untuk mengajukan pertanyaan atau mengemukakan pendapat tentang topik yang dibahas					
20	Diakhir pertemuan saya merangkum materi pembelajaran yang sudah dibahas					
21	Saya menyusun soal berdasarkan tingkat kesukaran dan perangkat penilaian					
22	Saya memeriksa jawaban siswa tepat pada waktunya					
23	Saya mengolah dan menganalisa hasil penilaian siswa					

24	Saya mengelompokkan ingkat kemampuan hasil penilaian siswa					
25	Saya melaksanakan pengajaran remedi kepada peserta didik yang belum memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan					
26	Saya memberitahukan bidang mana yang harus dipelajari dan dilatih sesuai dengan hasil evaluasi					
27	Saya memberikan pengayaan bagi peserta didik yang sudah memenuhi standar kompetensi untuk memperdalam dan meningkatkan kemampuan mereka					
28	Saya menyusun laporan akhir penilaian peserta didik					
29	Saya selalu mempersiapkan diri sebelum melaksanakan kegiatan mengajar.					
30	Saya selalu membuat rencana pengajaran sebelum mengajar.					
31	Saya selalu menyesuaikan metode pengajaran dengan situasi kelas					
32	Saya selalu mempersiapkan metode pengajaran yang tepat sesuai dengan materi pengajaran.					
33	Saya selalu memberikan motivasi terhadap siswa untuk belajar.					
34	Saya selalu membuat kesimpulan pengajaran setiap akhir pelajaran					
35	Saya selalu memberikan latihan-latihan pada siswa setiap pengajaran berakhir					
36	Saya selalu menggunakan alat bantu yang tersedia disekolah untuk pengajaran.					
37	Saya selalu memanfaatkan fasilitas pengajaran yang ada disekolah.					
38	Saya selalu membuat penilaian terhadap tugas yang dilaksanakan para siswa.					
39	Saya memberikan ujian terhadap siswa secara berkala.					
40	Saya selalu mengembalikan hasil pekerjaan yang diberikan kepada siswa					